Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 9470894
Centre d'intérêt: 230

Sayer, L. A.

Carrières et projets d'avenir des adolescentes canadiennes / L. A. Sayer. -- Ottawa : Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, [1993?].
37 p. ; 28 cm. -- (Les Documents de réflexion A cappella)

Titre de départ. La couv. porte en outre: . cappella. Bibliogr.: p. 33-34.

ISBN 0-88989-282-2

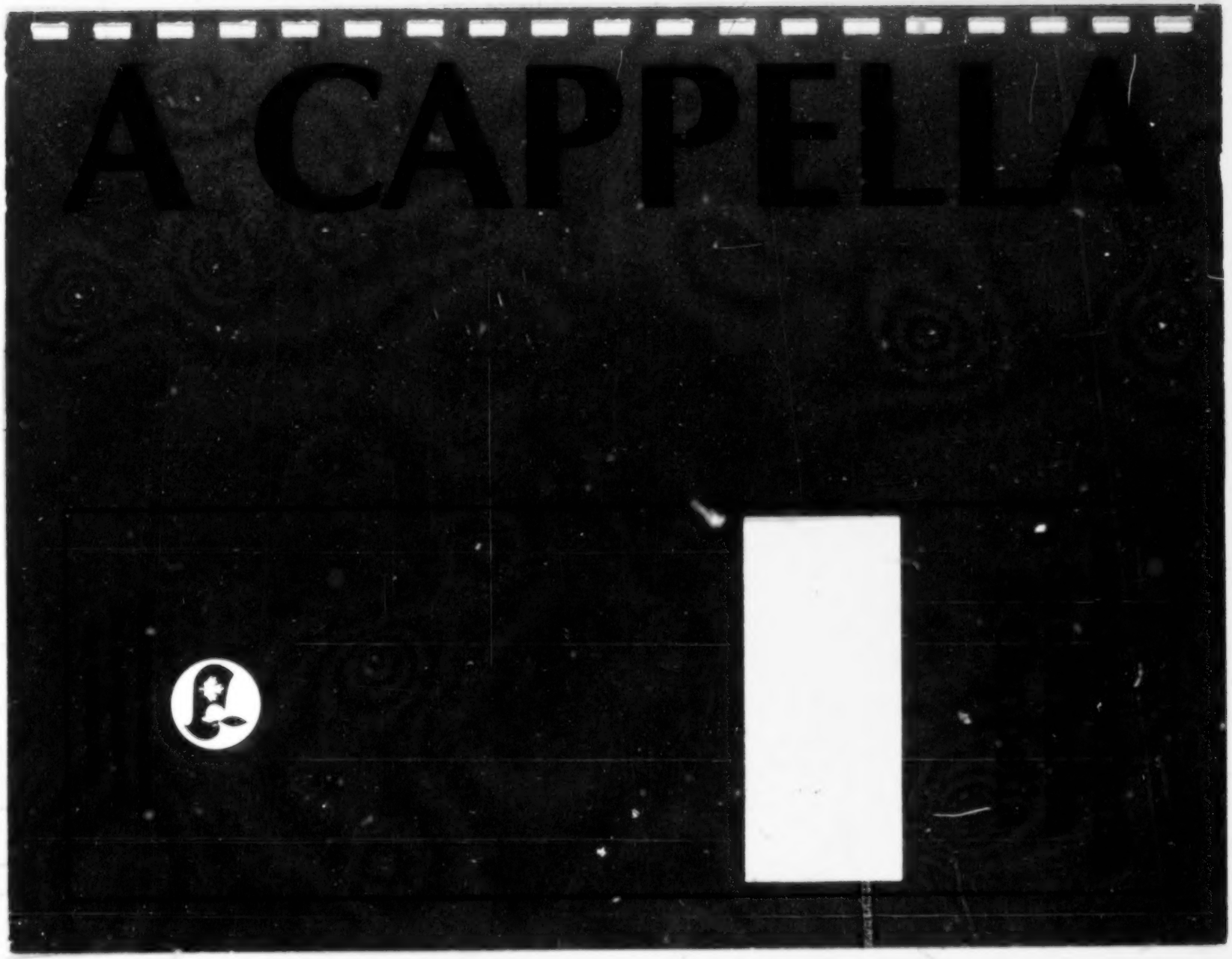
Vedette(s)-secondaire(s): Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants

Descripteur(s): Préparation à une carrière * Aspiration professionnelle * Fille * Adolescent * Choix professionnel * Opinion de l'étudiant * Plan d'intervention * Secondaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de nom: Canada

D'après les réponses à une enquête nationale, on constate que les filles s'inquiètent de ce que l'avenir leur réserve en ce qui a trait au travail et à la famille et aux possibilités de concilier ces deux options. Des observations et descriptions de la vie des filles, du choix des études et d'un carrière ainsi que des théories sur le déroulement de la carrière des filles permettent de planifier les interventions appropriées.

Type de document:


A CAPPELLA

94-70894

Les documents de réflexion A Cappella :

- *L'estime de soi chez les adolescentes*
  par Peggy Edwards
- *Qualité de l'éducation et vie scolaire*
  par Judi Stevenson
- *Dangers et plaisirs pour les adolescentes : Rapport sur les jeunes femmes et la sexualité*
  par Karen Dubinsky, Ph.D., et Susan Belyea
- *Mettre un terme à la violence dans la vie des adolescentes : Un défi pour les écoles et la collectivité*
  par Peter Jaffe, Ph.D.
- *Égalité des sexes : Perceptions des adolescentes d'aujourd'hui*
  par Rolande Soucie
- *Carrières et projets d'avenir des adolescentes canadiennes*
  par Liz Sayer, Ph.D.

Documents de réflexion :
5 $ chacun + TPS
25 $ la série de 6 documents + TPS

Pour obtenir des exemplaires des documents ou des renseignements sur le projet A Cappella, veuillez communiquer avec la :

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
110, avenue Argyle
Ottawa (Ontario)
K2P 1B4
(613) 232-1505
Télécopie : 232-1886

Carrières et projets d'avenir des adolescentes canadiennes

L.A. Sayer, Ph.D.

Les documents de réflexion A Cappella ont été commandés pour appuyer le travail des réseaux A Cappella qui existent maintenant dans chaque province et dans les deux territoires. Les documents s'inscrivent dans le cadre de la deuxième étape du projet A Cappella sur la qualité de la vie des jeunes filles, parrainée par la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) et financée par Tambrands Canada Inc., la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et plusieurs organismes et ministères du gouvernement fédéral (voir l'annexe A).
Pour obtenir des renseignements sur le réseau A Cappella dans votre région, veuillez communiquer avec votre organisation provinciale ou territoriale de la profession enseignante (voir l'annexe B).

L'élaboration du document «Carrières et projets d'avenir des adolescentes canadiennes» a été financée par le Programme de promotion de la femme du Secrétariat d'État (1993). Le document a également été publié en anglais sous le titre «Careers and Future Plans of Young Women in Canada». *Il est interdit de reproduire le document sans le consentement écrit de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.*

L.A. (Lyz) Sayer, Ph.D., s'est consacrée pendant 20 ans aux questions axées sur le travail des jeunes et des adultes. Elle a fourni des services de consultation et d'évaluation professionnelle dans des écoles secondaires et des collèges communautaires et a enseigné la consultation au palier universitaire. En collaboration avec Dormer Ellis, Ph.D., Mme Sayer a réalisé une étude d'envergure sur les aspirations professionnelles des élèves du palier élémentaire au Canada et sur l'incidence de l'âge, des pairs, des parents et des écoles sur la perception du travail et de la vie adulte. Heather-jane Robertson (directrice de publication) est directrice des Services de perfectionnement professionnel de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.

On peut se procurer des exemplaires du rapport original A Cappella (1990) auprès de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (3 $ + TPS).

Le document de réflexion suivant porte sur certaines des questions clés ressorties de l'étude A Cappella. La traduction a été fournie par la société Shannon & McCall Consulting Limited. La langue de rédaction du document est l'anglais.

ISBN 0-88989-281-4 *Careers and Future Plans of Young Women in Canada*
ISBN 0-88989-282-2 *Carrières et projets d'avenir des adolescentes canadiennes*

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1
Justification des interventions 1
L'optique des filles 1
L'optique des adultes 3
Est-ce que quelque chose a changé? 4
Observations et descriptions de la vie des filles, choix des études et d'une carrière 5
Le thème de la famille avec ou sans emploi à l'extérieur 5
Emplois féminins traditionnels et non traditionnels 7
Aspirations et attentes (8)
L'âge et le stade de développement (9)
Études choisies : les mathématiques et les sciences 9
Théories sur le déroulement de la carrière des filles : Pourquoi agissent-elles comme elles le font? 10
Systèmes de croyances — Apprentissage social, attentes et confiance en soi ... 10
La persuasion verbale (11)
L'expérience médiate (11)
Les bons résultats (11)
L'éveil affectif (11)
Modèle de déroulement de carrière pour les filles 12
Valeurs et communication : l'importance des relations 15
Interventions — Objectifs et méthodes actuels : Les réalisations 16
Interventions directes 16
CMRCJ — Conception et mobilisation des ressources en counselling pour les jeunes (17)
Interventions éducatives (18)
Instillation (18)
Classes d'orientation professionnelle (18)
Les salons des carrières (19)
Classes et cours pour filles uniquement (20)
Formation des conseillers et conseillères d'orientation (21)
Interventions liées à la collectivité 21
Modèles de rôle (21)
Jeunes entreprises du Canada (22)
Visites sur les lieux de travail et alternance travail-études (22)
Populations cibles particulières (23)
Approches originales — Recours inédit à la technologie (24)
Interventions indirectes 24
Matériel et programmes éducatifs non sexistes (24)
Programmes de promotion sociale (25)
Les parents (25)
Les médias (26)
Recommandations 26
Éléments essentiels pour l'intervention 26
Modèles de transmission de l'information (28)
Modèles de rôle (29)
Activités tirées de l'expérience (30)
Gestion des émotions (30)
Bibliographie 33
Annexe A 35
Annexe B 37

Introduction

Le principal thème de cette dernière partie du XX[e] siècle a été le changement, un changement rapide, complexe et perturbateur. On peut dire que le principal groupe de personnes qui a de toute évidence été touché par ce changement et l'a en grande partie provoqué est celui des femmes. Leurs rôles, leurs comportements et leurs activités dans la plupart des phases de la vie ont changé de façon notable, aussi bien par rapport aux rôles qu'elles jouaient dans la famille qu'à leur place dans la collectivité et dans la population active. La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) a commandé une étude permettant d'écouter les filles et de confirmer leurs pensées et leurs propos dans ce «nouvel âge» que nous connaissons. On avait espéré que les adultes pourraient apprendre comment les filles prévoyaient gérer leur vie sans avoir d'itinéraire précis pour leur avenir ou, comme la FCE l'a exprimé, a cappella, c'est-à-dire en chantant leur chanson sans qu'on leur promette appui ni accompagnement. On a donc prévu étudier les problèmes et élaborer des stratégies pour fournir le soutien et l'accompagnement qui pourraient aider les filles à s'orienter avec succès et confiance vers l'avenir. Dix thèmes ou questions principales sont ressortis de l'étude A Cappella, et l'objectif du présent document consiste à fournir des renseignements sur ce que l'on sait, d'après les études et par expérience, concernant l'une de ces questions, les projets de carrière et d'avenir.

Dans les réponses des 961 filles auxquelles on a présenté le questionnaire d'A Cappella, «la carrière» se situait au 5[e] rang sur une liste de 34 intérêts ou préoccupations (l'environnement, l'amour, l'image de soi et l'argent étaient mieux placés que la carrière). Dans plusieurs questions ouvertes où l'on essayait d'obtenir davantage de renseignements en approfondissant leurs pensées, leurs préoccupations et leurs désirs, elles ont souvent parlé de la carrière et de «l'avenir». Il apparaît à l'évidence, lorsqu'on examine les réponses, que les filles s'inquiètent de ce que l'avenir leur réserve tant pour ce qui est du travail que de la famille, et se demandent comment ces deux priorités ou options peuvent être conciliées. Doivent-elles choisir l'une ou l'autre? Comment les garder toutes les deux? Souhaitent-elles travailler, et dans ce cas, quel genre d'emploi les intéresse? Veulent-elles avoir des enfants et se marier, et dans l'affirmative, quand?

Pour savoir si l'on doit intervenir pour aider les filles à prévoir leur avenir, à quel moment et comment le faire, il faut bien comprendre tout d'abord quelles sont les prémisses. Quels sentiments les filles ont-elles à l'égard de leurs projets d'avenir? Comment justifier, du point de vue des adultes, une intervention? Est-ce que quelque chose a changé ces dernières années pour qu'on pense que le moment est venu d'agir? Et si elles sont justifiées, les interventions doivent se fonder sur ce que l'on sait des raisons qui poussent les filles à prendre leurs décisions et sur les activités qui ont été et qui sont utilisées avec quelque succès pour aider les filles à prévoir et à prendre des décisions de façon plus efficace pour leur avenir. Notre réflexion visera donc à répondre à ces besoins, comme on peut le voir à la table des matières.

Justification des interventions

L'optique des filles

Les filles pensent à l'avenir et à la carrière et en parlent beaucoup parce qu'elles ont énormément de décisions à prendre. Quels cours choisir pour obtenir un diplôme secondaire? Que faire pour obtenir de meilleures notes? Quelles notes et quels cours dois-je avoir pour faire des études postsecondaires? Est-ce que je souhaite continuer les études après l'école secondaire ou est-ce que je veux entrer sur le marché du travail, et quand? Et beaucoup plus loin dans l'avenir se posent des questions comme : «*Qu'est-ce que je ferai quand je serai grande?*» et «*Vais-je me marier et avoir des enfants?*» Il est à peu près sûr que les filles pensent quelquefois à ces

questions et, selon leur situation personnelle (notes, camarades, parents, situation socio-économique), les réponses varient énormément selon la confiance et les préoccupations de chacune. Certaines filles pensent à cela de façon générale et le remettent à plus tard en comptant sur la destinée pour que tout aille bien. À l'opposé, certaines filles sont pratiquement paralysées par l'angoisse de prendre de «mauvaises» décisions et de procéder à de «mauvais» choix et se demandent quelles choses terribles vont leur arriver à l'avenir si elles ne prennent pas de décisions sensées dès maintenant.

> *C'est effrayant toutes les attentes que nous avons par rapport à nous-mêmes et celles que la société a par rapport à nous en ce qui concerne l'avenir; concilier une carrière et la relation avec son mari, les enfants, la famille, un corps attrayant, des amies et du temps pour soi, s'il en reste. Il me semble que ce sera très difficile.*

A Cappella nous donne un bon aperçu du problème. La carrière a une place de choix dans la liste des préoccupations, mais la carrière et l'avenir ne représentent que 9 p. 100 environ des choses auxquelles les filles ont pensé au cours de la dernière année et moins encore pour les choses auxquelles elles ont pensé au cours de la dernière semaine. Dans une étude semblable à A Cappella, intitulée «J'ai des choses à dire... Écoutez-moi!», 1 603 filles de 8e, 9e et 10e années interrogées dans l'ensemble du Canada mettent leur inquiétude concernant l'emploi au 14e rang sur 25 problèmes cités. Les inquiétudes concernant l'école figurent en troisième place et celles concernant l'avenir en sixième place. Ces deux études laissent entendre que les filles s'inquiètent davantage des activités immédiates telles que l'école et les relations que de leur future vie professionnelle. Elles s'inquiètent de l'avenir en général, mais ces préoccupations ne portent pas toujours sur le travail et les problèmes de responsabilité des adultes.

> *Les filles de mon âge sont très inquiètes de leur avenir. Contrairement à ce que les adultes pensent de nous, nous ne nous préoccupons pas seulement des garçons, du maquillage et des sorties.*

Les filles savent qu'elles devraient s'inquiéter de leur avenir mais lorsqu'on leur présente des possibilités ou qu'on leur demande d'envisager des choix, elles répondent parfois avec moins d'enthousiasme qu'on ne pourrait s'y attendre et semblent penser que «ce n'est pas pour maintenant». Les adultes doivent savoir que les jeunes n'ont pas la même notion du temps. Vous souvenez-vous que l'été semblait devoir durer éternellement? Du point de vue d'une fille de quinze ans, les décisions à prendre pour les études postsecondaires, trois années plus tard, sont très lointaines. Du point de vue de l'adulte, trois années représentent un laps de temps beaucoup plus court et peuvent provoquer chez les parents une débauche de questions et d'activités que leur fille ne comprend pas du tout.

Lorsque les filles pensent à leur avenir, que ressentent-elles? Elles le voient incertain, flou et angoissant. Le flou vient du manque d'information quant aux options possibles et d'un déchirement psychologique concernant les objectifs que l'on veut véritablement viser (le travail, le mariage, les enfants, l'aide humanitaire, etc.). L'ampleur du problème, le flou et le manque d'indications ressentis par de nombreuses filles sont bien exprimés dans l'extrait suivant des réponses au questionnaire d'A Cappella :

> *Les jeunes s'inquiètent beaucoup de savoir s'il y a un avenir pour notre planète et notre pays. Ce ne sont pas des problèmes auxquels nos mères devaient réfléchir. Nos mères voyaient leur avenir beaucoup plus clairement : le mariage et la famille. Maintenant, les filles savent qu'elles devront envisager une carrière et une famille si elles le veulent. Les options, les décisions ... sont plus nombreuses.* [TRADUCTION]

En ce qui concerne la carrière, les élèves insistent surtout sur la nécessité d'être informées et s'attendent à ce que, une fois connues les activités que représentent les divers choix professionnels et les qualifications nécessaires pour y parvenir, elles pourront prendre des décisions en connaissance de cause. Certaines élèves veulent aussi de l'aide pour savoir comment faire le lien entre leurs propres intérêts et capacités et les différents types d'emplois. Leurs remarques prouvent qu'elles s'attendent à ce que les écoles, le personnel enseignant et d'orientation leur fournissent ces renseignements. Dans la plupart des écoles, on constate que les parents s'attendent aussi à ce que le système scolaire donne des conseils professionnels détaillés et à jour aux élèves. Dans de nombreux cas, ces attentes peuvent être irréalistes du fait de l'incapacité de prévoir la future situation de l'emploi, du fait du manque d'information et de formation des conseillers et conseillères d'orientation professionnelle, et de l'absence de budgets dans l'enseignement pour combler ces lacunes. Dans une telle situation, le flou et les déceptions peuvent rapidement se transformer en angoisse et en colère de la part de toutes les parties concernées, les élèves, les parents et les éducateurs et éducatrices.

En ce qui concerne les futurs rôles multiples, les filles sont partagées affectivement entre ce qu'elles souhaitent vraiment et ce qu'il serait «bon» de faire. D'une part, elles vivent une période de leur vie très changeante sur le plan affectif où les rêves que suscite le fait de devenir femme sont tous chargés d'émotion et d'exaltation à l'idée que le petit ami pourrait devenir le mari et l'amant, et elles gardent des enfants qui sont un peu comme les enfants qu'elles pourraient avoir à l'avenir. Certaines filles consultées dans le cadre de l'étude ont dit souhaiter :

> *Le mariage, un emploi, des enfants, un mari qui reste à la maison pour faire la cuisine et le nettoyage.*
>
> *Une carrière sûre, un mari qui aide, des enfants.*
>
> *Et pourtant plusieurs ont dit : «J'ai peur d'avoir des enfants.»* [TRADUCTION]

Plus loin dans notre réflexion, nous examinerons les études faites et les résultats obtenus sur l'importance des relations pour les filles et les femmes et l'énorme effet que ces sentiments ont sur leur façon de penser et de prendre des décisions. Il suffit d'écouter n'importe quelle conversation d'adolescentes pour comprendre quelle émotion profonde elles ressentent et expriment quotidiennement. Il faut le répéter, elles savent qu'elles devraient penser à leur avenir professionnel, mais ces idées ne provoquent pas l'enivrement et l'intérêt des relations qu'elles vivent et ne correspondent pas à la perception qu'elles ont du monde.

L'optique des adultes

Pour augmenter l'aptitude des filles à assumer toutes leurs responsabilités d'adultes, y compris les responsabilités financières et affectives pour elles-mêmes et souvent pour leur famille, les adultes se demandent actuellement ce qu'ils peuvent faire pour les aider à choisir afin qu'elles arrivent à l'âge adulte en utilisant toutes leurs compétences et en faisant face à la concurrence des hommes sur un pied d'égalité. En dehors de ces inquiétudes individuelles des femmes, les responsables de la collectivité pensent que si elles peuvent faire plus complètement partie de la population active, la société dans son ensemble profitera de leur apport au progrès social et intellectuel de nos organisations et de leur contribution financière à l'économie.

Mais les adultes concernés n'ont cessé d'expliquer aux filles, au cours des vingt dernières années, l'importance d'avoir des projets intelligents d'études, de carrière et de vie; or, certains travaux semblent indiquer que peu de choses ont changé en ce qui concerne les choix de

carrière des filles depuis les années 50 (Douvan et Adelson, 1966; Anisef, 1974). De nombreuses éducatrices sont lasses et découragées d'entendre les filles exprimer les mêmes attentes irréalistes au cours des années 90 qu'elles-mêmes exprimaient lorsqu'elles étaient élèves. Si les filles sont beaucoup plus nombreuses à finir les études secondaires, à aller à l'université et à se lancer dans des domaines autrefois dominés par les hommes comme la médecine et le droit, toutes ne changent pas au même rythme. Parmi les animatrices de groupes et les personnes chargées des enregistrements pour l'étude A Cappella, plusieurs ont été surprises d'entendre que :

> *Certaines filles continuent à croire qu'elles se marieront, auront des enfants et feront vivre la famille avec un seul revenu.* [TRADUCTION]

Est-ce que quelque chose a changé?

Il faut nous demander s'il est utile de continuer à faire le même genre d'activités si elles n'ont pas eu d'effet jusqu'ici. Il faut aussi nous demander, comme nous nous y attendions auparavant mais cela ne s'est pas produit, si les adolescentes sont maintenant prêtes à changer. Quelles preuves avons-nous, en dehors des demandes d'aide qu'ont exprimées les répondantes, que les filles ont davantage envie de participer à l'élaboration de leur projet d'avenir? A-t-on maintenant davantage de raisons impérieuses de prévoir des activités relatives au projet d'avenir que ces dernières années?

La réponse à toutes ces questions est très nettement OUI. Il y a eu plusieurs changements importants dans les rapports entre les femmes et le travail ces dernières années. Le premier changement d'importance a été celui du pourcentage des femmes dans la population active par rapport à la génération précédente et les répercussions de cette situation sur la façon dont les filles envisagent leur avenir. Les filles à l'heure actuelle ne font pas que réfléchir au travail qu'elles pourraient faire à l'avenir, elles s'attendent aussi à travailler vraiment. Nous verrons le détail de cette évolution de façon plus approfondie dans la partie consacrée au travail et à la famille. Deuxièmement, ces filles ont fait l'expérience de deux récessions importantes (on pourrait peut-être même parler de «dépressions») et ont vu les dégâts que cela avait causés autour d'elles et parfois dans leur propre vie. Elles s'inquiètent beaucoup. Et troisièmement, la technologie a modifié l'aspect de la population active en éliminant des carrières sûres et traditionnelles et en créant de nouvelles carrières qui semblent trop complexes et floues pour être comprises. Les vieilles méthodes, le savoir que les parents et le personnel enseignant enseignant tirent de leur propre expérience et les bonnes intentions ne suffisent pas pour aider les filles d'aujourd'hui.

Les répercussions de la dernière décennie se voient nettement dans les réponses obtenues dans l'étude A Cappella qui montrent que les filles ont observé la réalité de la vie professionnelle des adultes à travers leurs parents, leur entourage et les médias. Elles ont peur de la pauvreté, de ne pas avoir de travail ou d'être sous-employées. Pour certaines, les difficultés économiques de la dernière décennie sont une réalité proche lorsque les parents et les voisins perdent leur emploi. Même les élèves qui n'ont pas été directement touchées ne peuvent pas ne pas avoir entendu parler des problèmes financiers du pays à travers les importantes analyses réalisées par les médias et l'annonce de chaque nouvelle fermeture d'usine, des réductions importantes de personnel et des plans du gouvernement pour essayer d'inverser les tendances économiques. Les campagnes de collecte d'aliments dans les écoles et les autres activités pour aider «les pauvres» sont devenues monnaie courante pour la génération actuelle de sorte qu'on leur rappelle constamment les conséquences du manque d'instruction et du relâchement au travail, mais pour beaucoup, l'élément inquiétant est que c'est simplement «le manque de chance».

En ce qui concerne le troisième changement, le changement professionnel, les nouvelles carrières sont difficiles à reconnaître et à comprendre parce qu'elles portent de nouveaux titres ou de nouveaux noms, exigent des aptitudes nouvelles, demandent autre chose et une préparation différente. Comment se préparer pour quelque chose qui n'a pas encore été mis au point? On entend partout dire que le changement est le mot de passe des années 90 et suivantes. Cela veut dire que les gens changent d'emploi, volontairement ou non. Statistique Canada indique qu'au cours des années 80, près de la moitié de l'ensemble des travailleurs et travailleuses ont changé d'emploi ou quitté leur emploi au moins tous les sept mois. Même si on tient compte du travail saisonnier et temporaire, cela représente une grande mobilité professionnelle. Si on ajoute à cela les renseignements parus dans The Globe and Mail (du 11 janvier 1992) voulant qu'au cours de la récession actuelle, «les deux tiers des pertes d'emploi sont permanentes et créent énormément d'incertitude pour les employés et employées à tous les échelons de la hiérarchie.» Ce ne sont là que deux des nombreux éléments intéressants cités dans une publication de la Fondation canadienne d'orientation et de consultation intitulée L'orientation professionnelle dans les années 90. On donne dans ce document un argument probant pour l'amélioration de la formation des conseillers et conseillères d'orientation ainsi que des sources d'information sur le marché du travail pour aider les gens qui envisagent une carrière ou un changement d'emploi.

Les pressions sont doubles : il y a d'une part les filles qui ont besoin d'aide supplémentaire et souhaitent l'obtenir pour planifier leur avenir et d'autre part le monde réel des adultes où les nouvelles réalités familières et financières laissent peu de place aux choix traditionnels concernant le travail et la famille d'il y a une dizaine d'années seulement.

Observations et descriptions de la vie des filles, choix des études et d'une carrière

Certains thèmes ou aspects du projet d'avenir des filles ont suscité davantage de discussions et de travaux de recherche. Ce sont ces facteurs qui semblent différencier davantage les projets d'avenir des filles et des garçons et ce sont ces influences que l'on considère comme étant à l'origine des différences que l'on voit ultérieurement entre la situation des femmes et des hommes dans la société des adultes. Il semble donc que ce qu'elles apprennent en tant qu'enfants et adolescentes sur ce qui convient aux femmes ait une influence sur leur mode de vie et sur leur situation socio-économique en tant qu'adultes. Nous allons approfondir trois de ces thèmes qui ont le plus d'importance pour les projets de carrière et d'avenir en essayant de voir quelles tendances ont été observées et comment elles ont évolué ces dernières années :

1. Le thème de la famille avec ou sans emploi à l'extérieur
2. Emplois féminins traditionnels et non traditionnels
3. Études choisies : les mathématiques et les sciences

Le thème de la famille avec ou sans emploi à l'extérieur

> *Les filles d'aujourd'hui ont beaucoup de préoccupations : elles se demandent par exemple ce qui va se passer si elles tombent enceintes, quel genre de vie elles auront si elles doivent rester à la maison.* [TRADUCTION]

En 1931, les femmes représentaient 19 p. 100 de la population active. En 1971, elles étaient passées à 33 p. 100. En 1986, la majorité des femmes de plus de 15 ans étaient sur le marché du travail. Ce taux de participation est plus élevé encore chez les femmes autochtones et chez celles qui appartiennent aux minorités ethniques, mais il est nettement inférieur pour les handicapées. C'est l'un des plus grands changements dont les filles doivent tenir compte lorsqu'elles font des projets d'avenir : la très grande probabilité qu'elles devront travailler pendant

de longues périodes au cours de leur vie d'adultes. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a publié une évaluation selon laquelle les femmes canadiennes qui ont 20 ans à l'heure actuelle peuvent s'attendre à travailler 37 ans, alors qu'il s'agit de 42 ans pour les hommes du même âge. Dans les années 70, on s'attendait à ce que les femmes travaillent 25 ans.

Le travail supplémentaire que représente un emploi rémunéré n'a pas supprimé le rôle de parent que jouent les femmes; en effet, le recensement canadien de 1986 indique que 60,7 p. 100 des femmes mariées ayant au moins un enfant de moins de six ans font partie de la population active; une mère sur deux ayant des enfants de moins de trois ans également. D'après des données plus récentes de Statistique Canada, 70 p. 100 des femmes ayant une famille avec des enfants de moins de 16 ans ont une activité rémunérée. La famille traditionnelle représentée par le père qui est le seul à ramener un salaire et la mère qui reste à la maison avec les enfants n'est plus une réalité puisque seulement 16 p. 100 des familles canadiennes correspondaient à cette description en 1986. Il faut ajouter à ces changements la réalité moins évidente, mais qui prend de plus en plus d'importance, du soin des parents âgés. Une autre feuille de renseignements de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario concernant le travail et la famille indique que 40 p. 100 des familles doivent désormais s'occuper d'un ou de plusieurs parents âgés.

Par rapport à la génération précédente, le fait d'accepter la réalité d'un travail rémunéré pour leur avenir peut être le plus grand changement d'attitude des filles. Le travail à l'âge adulte est une réalité pour les jeunes femmes d'aujourd'hui au même titre que la possibilité du mariage et de la maternité. En fait, certaines filles donnent à leur carrière plus d'importance qu'à la famille.

> *Les filles d'aujourd'hui veulent travailler et la plupart d'entre elles ne veulent désormais ni mari, ni enfants. Elles veulent gagner leur argent, vivre leur vie.*
>
> *Il faut placer l'argent et la carrière avant la famille.*
>
> *L'instruction semble pour nous plus importante qu'elle ne l'a été pour nos mères. L'espoir du mariage n'existe plus aujourd'hui. On accepte mieux les mères célibataires à l'heure actuelle. Les femmes sont plus indépendantes à cause de leur carrière. La carrière est plus importante que le mariage...* [TRADUCTION]

Ces changements de priorités sont aussi signalés par Awender et Wearne (1991) qui ont constaté que leur échantillon de filles des cycles moyens et intermédiaires fréquentant des écoles du sud-ouest de l'Ontario donne la priorité à leur carrière en dehors du foyer et 4 p. 100 seulement considèrent que leur principale carrière est «liée au foyer». Mais les filles continuent à tenir compte des priorités rivales du travail et de la famille puisqu'on a constaté que la majorité d'entre elles continuent à choisir des carrières que l'on peut plus facilement interrompre, qui sont moins exigeantes et qui nécessitent moins de conditions préalables (Krammer, 1985; Awender et Wearne, 1991).

Il semble que la cendrillon qui attend le prince charmant qui va venir la sauver et pourvoir à ses besoins pour le reste de sa vie commence enfin à disparaître. Les rêves des filles d'aujourd'hui comportent une meilleure répartition des responsabilités professionnelles et familiales qu'elles vont sans doute devoir assumer au cours de leur vie future. Ces rêves peuvent encore paraître trop optimistes puisqu'on envisage le succès professionnel, l'argent, un foyer heureux avec un mari et des enfants parfaits, mais on peut considérer que les rêves sont des objectifs et on a besoin d'objectifs pour être motivés à travailler fort et pour passer les moments difficiles. Les adultes ne devraient pas l'oublier lorsqu'ils parlent aux filles du «monde réel». Il faut les encourager et les appuyer plutôt que les décourager et leur faire voir l'avenir en noir.

Emplois féminins traditionnels et non traditionnels

Les jeunes filles interrogées dans le cadre de l'étude A Cappella ont en fait rarement indiqué un choix de carrière ou de métier parce qu'aucune question ne portait précisément sur les objectifs professionnels, mais on peut en avoir une idée en examinant les réponses aux questions directes sur leurs sujets de préoccupation et sur ce qui, selon elles, pourrait les préoccuper dans dix ans. Les quelques métiers qui ont été cités étaient des professions libérales comme celles d'archéologue, de pédopsychologue, de pédiatre et de médecin. Mais ces quelques indications reflètent assez bien ce que l'on a constaté dans les études réalisées ces dernières années sur les aspirations professionnelles des adolescentes et il devrait être utile à ceux qui vont aider les jeunes filles à envisager et à planifier une carrière de savoir quelles tendances ont été observées dans les choix professionnels des adolescentes.

Les études se sont surtout attachées à l'aspect traditionnel ou non traditionnel des choix professionnels des filles car la plupart des femmes qui ont commencé à gonfler le nombre des travailleuses dans les années 60 et 70 avaient des métiers «traditionnellement féminins». Ces métiers étaient considérés comme moins payants, offrant moins de possibilités d'avancement et de sécurité que les emplois «traditionnellement masculins». Même si les femmes pouvaient améliorer leur situation financière en choisissant un métier non traditionnel, rares ont été les filles ou les femmes qui se sont orientées vers les métiers manuels, vers les écoles de génie ou même d'administration dans les années 70.

Dans les années 90, si les possibilités de progrès sont encore nombreuses, on trouve beaucoup plus de femmes dans les échelons supérieurs des organisations qui ont des emplois considérés comme non traditionnels pour elles (comme dans l'usinage, le bâtiment, la planification environnementale, la médecine, le droit, la comptabilité) et il y a 50 p. 100 d'inscriptions féminines dans certains cours universitaires traditionnellement dominés par les hommes comme la médecine, le droit et l'administration. Ces progrès sont extraordinaires, mais il ne faut pas oublier cependant la faible progression de la participation féminine aux cours d'ingénierie, dans de nombreux métiers manuels, aux postes supérieurs de gestion des grosses organisations et dans les associations que sont les cabinets d'avocats et d'experts-comptables. Si on veut que les femmes fassent de nouveaux progrès dans ces secteurs au cours de la prochaine décennie, les filles qui sont actuellement à l'école devront pouvoir envisager ces possibilités comme réelles et réalistes pour elles-mêmes.

Nombreuses sont les filles de l'étude A Cappella qui se sont dites favorables aux rôles non traditionnels pour les femmes, mais les points de vue traditionnels existent encore :

> *[Il est également important] d'apprendre à faire face à la discrimination dans le monde du travail sans être féministes (pouah!).*

Les conclusions des études consistant à vérifier si ces changements se produisent ou non ne sont pas uniformes. Celle d'Awender et Wearne (1991) relative à l'Ontario montre que les filles continuent à choisir des métiers traditionnellement féminins. Une étude américaine sur des élèves de 8e, 10e et 12e années interrogées en 1973 et en 1983 montre qu'il y a eu un changement net du genre de carrières auxquelles les filles aspirent. À l'aide du modèle de Holland qui prévoit six catégories de métiers, on a constaté que les filles s'intéressent moins aux métiers en rapport avec les services sociaux, la santé et les services personnels et davantage au commerce et à la gestion, à la technologie et aux métiers manuels; mais aussi aux sciences naturelles, sociales et médicales.

Selon les études réalisées, lorsque les filles choisissent des cours professionnels non traditionnels, c'est en général parce que leurs parents ont davantage d'instruction et de meilleurs métiers que ceux des filles qui suivent des cours traditionnels (Sutherland, 1984). Les étudiantes non traditionnelles sont en général les aînées ou des filles uniques qui estiment que leurs parents et leurs enseignants et enseignantes aspirent pour elles à des études plus poussées (McKenna et Ferraro, 1991). On a aussi constaté dans plusieurs études que si la mère travaille à l'extérieur du foyer, ses filles auront davantage tendance à envisager une carrière (National Institute of Education, 1980). La conclusion d'une étude réalisée auprès d'élèves de 9e année à Toronto à la fin des années 70 est intéressante et optimiste : les aspirations des filles sont davantage liées à ce que leurs parents souhaitent pour leurs filles qu'à ce que leurs parents font effectivement (Sayer, 1980). Il a été prouvé que les carrières envisagées et en définitive choisies par les garçons sont liées à la situation socio-économique de leur père depuis de nombreuses générations; c'était donc espérer beaucoup que les filles ne soient pas limitées par les choix traditionnels de leur mère.

Le choix de carrière des garçons (les choix non traditionnels pour les filles) révèle une plus grande variété et un plus large éventail de métiers, qui augmentent encore avec l'âge, et cela ne peut qu'être un grave sujet d'inquiétude lorsqu'on pense que les filles choisissent des métiers traditionnellement féminins et que le faible éventail de choix n'augmente pas avec l'âge chez elles (Hewitt, 1975). Les programmes d'intervention devront donc notamment s'attacher non seulement à élargir la variété des aspirations professionnelles, mais simplement à augmenter le nombre des options envisagées.

Il est important de remarquer que les recherchistes ont constaté que ce sont les parents, la situation socio-économique, le type de travail et le salaire, les camarades, les conseillers et conseillères, les personnes professionnellement actives et les médias qui influencent le plus le choix de carrière des filles (résumé de la documentation existante par McKenna et Ferrero, 1991).

Il importe d'insister sur deux schémas particuliers de choix de carrière des filles avant de passer aux théories sur le choix de la carrière et aux possibilités d'intervention. Tout d'abord, il faut savoir que les filles peuvent très bien avoir deux types différents de choix de carrière : **les aspirations et les attentes**. Ensuite, il semble y avoir un schéma correspondant à l'âge ou au stade de développement dans les types de choix exprimés par les filles. Ainsi, il est important de savoir quelles questions poser, et quel est le meilleur moment pour prévoir divers types d'activités en rapport avec la carrière.

Aspirations et attentes :

Dès les années 70, les recherchistes ont commencé à remarquer qu'il y avait un écart entre ce que les filles «voulaient» être et ce qu'elles «s'attendaient» à faire en définitive. En général, les choix non traditionnels et les métiers mieux considérés correspondaient à ce qu'elles «voulaient» faire, c'est-à-dire à leurs aspirations professionnelles, alors qu'elles s'attendaient de façon réaliste à travailler dans des secteurs plus traditionnels et moins bien considérés (Burlin, 1976; Glaze, 1979). Dans la plupart des études, les filles aspiraient à des professions libérales (médecin, avocat, comptable, par exemple), et à des métiers administratifs ou artistiques très visibles et bien cotés dans la collectivité, mais elles s'attendaient en fait à être infirmières, enseignantes ou secrétaires (Anisef, 1974). Une autre étude récente sur la jeunesse canadienne constate que 97 p. 100 des filles disent avoir l'intention de finir leurs études secondaires mais en réalité, 20 p. 100 des élèves ne vont pas jusqu'au diplôme (Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1992).

Une incongruité amusante apparaît dans les études consacrées à ce sujet où l'on demande non seulement aux élèves de choisir pour elles-mêmes une carrière mais aussi de dire ce qui leur semble acceptable pour d'autres, et plus particulièrement pour les femmes et pour les hommes. Dans les études Sayer (1980) et Glaze (1979), les conclusions sont les mêmes : si les filles peuvent ne pas choisir des métiers traditionnels pour elles-mêmes, elles acceptent facilement que d'autres femmes embrassent de telles carrières. La prochaine étape consiste donc à faire que les filles acceptent ces possibilités pour elles-mêmes, mais il semble du moins que l'influence des camarades s'oriente dans une direction positive en ce qui concerne les carrières et les rôles non traditionnels pour les femmes.

L'âge et le stade de développement :

Si vous demandez à une fille de 10 ans ce qu'elle veut être lorsqu'elle sera grande, la réponse pourra être assez différente de celle que vous obtiendriez en lui posant la même question à 13, 16 ou 19 ans. Cela est dû non seulement au fait qu'il est normal d'«essayer» différentes idées de carrière, mais aussi au fait qu'il semble que les filles s'attachent à différents aspects d'un métier selon leur âge. Les enfants plus jeunes respectent davantage les stéréotypes de carrière basés sur le sexe et vont plus vraisemblablement se choisir des métiers «adaptés au sexe» (Gottfredson, 1981). Mais, chose assez surprenante, les recherchistes ont constaté que les filles envisagent plus facilement une carrière non traditionnelle et une vie active plus longue à la préadolescence et au début de l'adolescence (Sayer, 1980). Le moment où il faudra vraiment choisir une carrière est très éloigné et elles n'ont bien souvent pas beaucoup de renseignements sur les tâches et les exigences d'instruction d'un emploi. Plus les filles approchent de la fin des études secondaires, plus elles ont tendance à choisir un métier moins bien considéré lorsqu'elles apprennent le nombre d'années d'études qu'il faut en fait pour devenir médecin, par exemple, et qu'elles savent quelles matières et quelles notes sont nécessaires pour pouvoir entrer dans des écoles scientifiques et médicales.

Études choisies : les mathématiques et les sciences

On a constaté que le fait que les femmes soient sous-représentées dans les secteurs scientifiques et techniques vient, en grande partie, de l'attitude négative et du faible taux de participation des filles aux cours de mathématiques au niveau secondaire. Sells (1980) a été parmi les premiers à faire ce genre d'analyse et à indiquer que les mathématiques servaient de «filtre critique» qui limite les possibilités des filles lorsqu'il s'agit non seulement de s'inscrire à des cours de sciences et de mathématiques au premier cycle universitaire, mais cela contribue aussi nettement à réduire les aspirations scientifiques progressistes des femmes. Selon des études longitudinales, il y a une plus grande érosion des femmes que des hommes entre les divers niveaux d'instruction successifs et au moment de choisir une carrière en rapport avec les mathématiques (Wise, 1985).

Les recherchistes ont essayé de voir s'il s'agit là d'un phénomène naturel ou au contraire acquis, si cette différence d'aptitudes entre les sexes pour ce qui est des mathématiques est liée à un élément génétique ou si on a affaire à une attente acquise?

Lorsqu'on compare les résultats des garçons et des filles, on constate en général que la différence est très faible pour ce qui est des résultats scolaires généraux tout au long des années du cycle élémentaire (Tittle, 1986). D'après l'examen qui figure dans l'étude Tittle sur un grand nombre de travaux de recherche consacrés au sexe et à l'enseignement, il y a lieu de croire que les garçons reçoivent une instruction plus poussée en mathématiques que les filles, mais qu'ils ont souvent des problèmes de lecture. On donne aux filles de meilleures notes qu'aux garçons

lorsqu'elles respectent leur rôle de bonne «élève attentive» et, d'après plusieurs études, il semble qu'on encourage les filles à assumer ce rôle passif et docile alors qu'on socialise les garçons pour en faire des élèves plus sûrs d'eux-mêmes et plus indépendants. On laisse entendre que la réussite en mathématiques correspond à la capacité d'apprendre de façon indépendante et de résoudre des problèmes de façon inventive.

En général, il semble que l'on s'attende à ce que les filles croient qu'elles n'auront pas de bons résultats en mathématiques à partir de la première année et tout au long des études secondaires et ces attentes font obstacle à la motivation qu'elles pourraient avoir à persévérer dans cette matière (Brush, 1985; Huston, 1983; Lefevre, J., Kulak, A.G. et Heymans, S.L., 1992). Si ces croyances sur les aptitudes en mathématiques (qui ne sont pas nécessairement liées aux résultats effectifs obtenus dans cette matière), semblent bien ancrées à partir de la neuvième année, de nombreux éducateurs et éducatrices se sont efforcés d'organiser des activités permettant aux filles d'acquérir une plus grande confiance en elles-mêmes et de s'intéresser davantage aux mathématiques dans l'espoir que ces croyances donneront suffisamment confiance aux filles pour qu'elles choisissent des carrières où les mathématiques, les sciences et l'informatique sont importantes.

Ce n'est là qu'une brève introduction superficielle au débat général sur l'importance des attitudes des filles à l'égard des mathématiques et sur l'effet que cela a sur leur choix d'études et de carrière, et donc, en définitive sur leur sécurité d'emploi, sur leur satisfaction et sur les retombées financières. Dans ce débat, la question essentielle est la même que pour de nombreux autres débats en rapport avec les choix scolaires et professionnels des filles, à savoir la confiance que les filles ont en elles-mêmes, leurs attentes et les influences sociales qu'elles subissent. Nous rassemblons dans la partie suivante de nombreuses observations faites sur les schémas que suivent les filles pour choisir une carrière et son déroulement afin d'en faire des théories ou des schémas permettant de comprendre pourquoi les filles agissent comme elles le font.

Théories sur le déroulement de la carrière des filles : Pourquoi agissent-elles comme elles le font?

Il existe actuellement trois théories sur la façon dont les filles perçoivent le monde et lient leur expérience avec leurs projets et leurs actions en rapport avec les choix d'études, de carrière et d'avenir. Nous allons les aborder succinctement dans les pages qui suivent en donnant suffisamment de références qui permettront aux lecteurs et lectrices de les approfondir s'ils le jugent utile.

- Systèmes de croyances — apprentissage social, attentes et confiance en soi
- Modèle de déroulement de carrière pour les filles
- Les valeurs et la communication : l'importance des relations

Systèmes de croyances — Apprentissage social, attentes et confiance en soi :

Lorsqu'on regarde le profil des attentes des filles et des choix qu'elles font en définitive pour leurs études et leur métier, nous pouvons constater que leurs décisions se fondent sur des renseignements externes et internes. Sur le plan externe, elles ont vu tout un éventail de choix possibles pour ce qui est des modèles de rôle féminins qui vont de leur premier modèle de rôle que représente leur mère à ceux qu'offre la société en général, c'est-à-dire les femmes qu'elles voient au travail dans la vie de tous les jours et à travers les médias, en passant par celles qui

sont proches d'elles et qu'elles voient souvent comme leurs enseignantes, leurs voisines et leurs parentes. Sur le plan interne, elles font le lien entre ce qu'elles voient et ce qu'elles savent d'elles-mêmes. Elles prennent ensuite des décisions sur ce qu'elles pensent pouvoir faire ou ce qu'elles croient pouvoir réaliser. Ces liens se font par le biais de ce que Bandura appelle l'adaptation sociale (1977, 1982).

Plus précisément, les croyances et les attentes des filles sont liées à ce que Bandura appelle «l'efficacité personnelle» (Hackett et Betz, 1981). On peut expliquer cette expression comme la confiance que l'on a dans ses capacités personnelles de réussir à avoir un comportement donné. On pense que les attentes quant à l'efficacité contribuent aux décisions suivantes : va-t-on adopter un comportement donné, quel effort lui consacrer et combien de temps le maintenir si des obstacles ou des expériences de déconditionnement se présentent?

Bandura voit au départ quatre méthodes qui permettent, selon lui, aux gens d'apprendre un nouveau comportement et il estime que c'est grâce à ces quatre types d'apprentissage combinés que l'on arrive à l'efficacité personnelle. Ces quatre méthodes sont :

La persuasion verbale :

Il s'agit là d'une information linguistique donnée oralement ou par écrit qui a pour objectif de persuader quelqu'un à changer sa façon de voir en raison de l'information qui est donnée ou par d'autres méthodes verbales d'influence.

L'expérience médiate :

On peut apprendre grâce à l'expérience d'autrui. On pense que c'est là la raison qui fait que certaines personnes, en voyant d'autres qui leur ressemblent adopter un nouveau comportement, sont poussées à essayer également le même comportement. La force de ces modèles de rôle est augmentée, pense-t-on, par la similarité entre le spectateur et le modèle de rôle et ainsi, les femmes et les mères sont considérées comme des modèles de rôle plus importants pour les filles que ne le sont les hommes et leur père.

Les bons résultats :

Si quelqu'un s'est lancé dans une activité et a obtenu de bons résultats, cela peut être une source essentielle de croyance qui fait encore une fois que l'on pense pouvoir réussir dans de telles activités ou dans des activités semblables. Ainsi, l'efficacité personnelle est renforcée. Dans le domaine de la planification de la carrière, l'efficacité personnelle peut être augmentée par une personne qui a eu de bons résultats en ayant accompli une ou plusieurs tâches ou en ayant étudié certaines matières qui font en principe partie d'un emploi.

L'éveil affectif :

Bandura a constaté que si une émotion est liée à une perception, cette perception sera renforcée. Pour ce qui est de la planification de la carrière des filles, on a laissé entendre que l'on devrait s'efforcer de réduire l'angoisse des filles à l'égard des diverses tâches qui se sont avérées difficiles mais nécessaires pour le déroulement d'une carrière, comme par exemple les opérations mathématiques.

Ces dernières années, on a fait de gros progrès pour établir la relation entre l'efficacité personnelle avec les choix que font les filles pour leurs études et leur carrière. On a constaté que la socialisation des filles et des garçons avait un effet direct sur leur efficacité personnelle, ou leur confiance en eux-mêmes, pour commencer, persister et apprendre à partir de nombreuses activités qui vont des expériences scolaires au travail effectif ou à l'expérience pratique en passant par les activités parascolaires (Lent et Hackett, 1987). Nous n'avons malheureusement pas la place pour approfondir cette étude, mais il faut préciser que l'on a d'assez nombreuses preuves montrant que les systèmes de croyance des filles se fondant sur leur apprentissage social ont un effet direct sur leurs intérêts et leurs efforts dans le domaine de la planification de la carrière, dans leurs aspirations à des carrières traditionnelles ou non, dans leur persévérance en mathématiques et en sciences et dans leurs efforts dans de nombreux domaines scolaires et universitaires, y compris une matière essentielle aux progrès technologiques des années 90, l'informatique.

La figure 1 (page 13) constitue un résumé de la situation actuelle de cette théorie qui laisse entendre que c'est l'effet cumulatif des quatre méthodes d'apprentissage qui détermine le degré d'efficacité personnelle que l'on a, lequel, à son tour, entraîne une motivation qui nous fait prendre des initiatives, obtenir des résultats et persister dans une tâche fixée.

Modèle de déroulement de carrière pour les filles

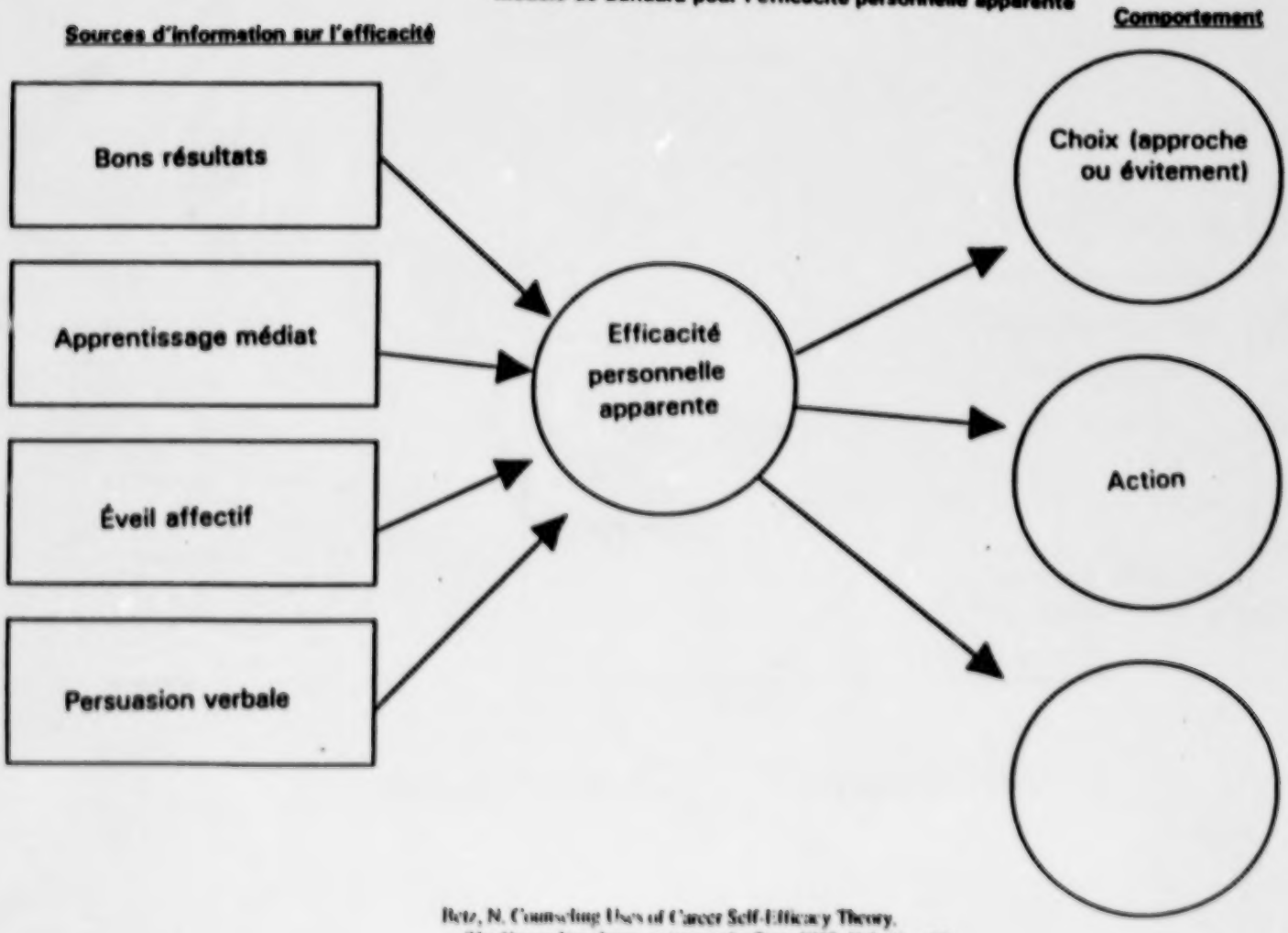
On a proposé de nombreuses théories pour le choix et le déroulement de la carrière, mais la plupart d'entre elles sont issues de la socialisation et de l'expérience professionnelle des hommes (c'est le cas par exemple de la théorie de Hollands concernant le choix professionnel et son questionnaire sur les intérêts prononcés; voir le résumé dans Sayer, 1987). L'American Association of Counselling and Development a invité Helen Astin à remédier à cette lacune et le résultat a été un modèle très intéressant et très utile que nous allons maintenant décrire.

> *Je pars du principe que la motivation fondamentale pour le travail est la même chez les hommes et chez les femmes, mais que les deux groupes procèdent à des choix différents en raison de leurs premières expériences de socialisation et des possibilités structurelles.* [TRADUCTION] (Astin, 1984, p. 118)

Helen Astin estime que les choix d'avenir sont faits en rapport avec les besoins personnels et les expériences sociales et que ceux-ci se développent différemment chez les femmes et chez les hommes, ce qui donne lieu à quatre facteurs principaux qui déterminent l'apparition de ces différences (voir la figure 2 à la page 14).

L'essentiel de la théorie d'Helen Astin est que les filles et les garçons ont des experiences différentes lorsqu'ils grandissent, voient qu'ils peuvent choisir entre des possibilités et des rôles différents et se créent ainsi des attentes sur ce qui peut satisfaire au mieux leurs besoins en ce qui concerne leur survie, leurs plaisirs et leur apport. Par exemple, il lui semble que parce que les garçons jouent davantage en plein air que les filles et ont davantage de liberté de mouvement, ils acquièrent un sentiment plus grand d'indépendance et davantage d'expérience des activités faites devant les autres (comme par exemple le public). Les garçons se lancent dans des activités plus indépendantes et plus compétitives, ce qui renforce leur besoin de réussir. Elle fait d'autres liens entre les expériences de l'enfance liées aux sexes et les choix qui seront faits ultérieurement pour les études et la carrière, certains de ces liens étant plus évidents que d'autres, mais en définitive ils contribuent à constituer un argument convaincant pour son modèle.

Figure 1
Modèle de Bandura pour l'efficacité personnelle apparente



Betz, N. Counseling Uses of Career Self-Efficacy Theory.
The Career Development Quarterly, Sept. 1992, Vol. 41, p.23.

Figure 2
THÉORIE DU DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE POUR LES FEMMES D'HELEN ASTIN

A. Motivation au travail

Trois pulsions fondamentales

- La survie
- Le plaisir
- L'apport

B. Socialisation du rôle en fonction des sexes

- Le jeu
- La famille
- L'école
- Le travail

C. Possibilités

- Répartition des emplois
- Types d'emplois liés au sexe
- Discrimination
- Exigences de l'emploi
- Économie
- Structure familiale
- Techniques de reproduction

D.

ATTENTES

L'importance du modèle d'Helen Astin pour notre étude vient de ce qu'elle laisse entendre que pour changer les attentes des filles à l'égard de leur avenir, il faut intervenir aux premiers stades de leurs expériences de socialisation et dans leurs perceptions adolescentes des possibilités qu'elles entrevoient comme réalistes pour leur avenir. Les modèles Astin et Bandura arrivent tous deux à des idées semblables concernant le lieu et le moment optimums des interventions visant à changer les idées et les activités des jeunes filles relatives à la carrière : l'information, les modèles de rôle et l'expérience semblent être les meilleurs moyens pour les éduquer.

Valeurs et communication : l'importance des relations

Un troisième domaine auquel on a donné récemment beaucoup d'importance pour comprendre l'expérience féminine tient au système très différent de valeurs et de besoins que les hommes et les femmes ont à l'égard de la communication et des relations. La plupart des travaux réalisés dans ce domaine se fondent sur le travail de pionnière de Carol Gilligan (1982), mais il y a eu des discussions assez approfondies dans la documentation professionnelle depuis cette époque et des théories et des perceptions semblables ont été proposées (Enns, 1991). Si cette connaissance nouvelle de l'expérience de vie des femmes est plus importante pour le counselling de façon générale et pour l'intervention interpersonnelle destinés aux femmes, un élément essentiel de cette nouvelle connaissance peut avoir des répercussions de première importance sur le fait que les filles vont ou non envisager un métier et un mode de vie nouveaux ou non traditionnels.

Comme l'a constaté Bandura, l'aspect affectif des pensées et des perceptions d'une personne a un effet énorme sur les actions qu'elle choisit en définitive d'accomplir. Grâce au travail de C. Gilligan, on accorde davantage d'intérêt aux rapports humains et à l'importance relative des relations interpersonnelles pour la motivation. Selon elle, les femmes se définissent par rapport à leurs relations et voient leur croissance en fonction des relations intimes ou des liens qu'elles ont forgés. Les hommes se définissent par contre par rapport à des non-relations et utilisent des termes qui insistent sur l'individualité et les réalisations de chacun. Elle a aussi constaté que les femmes trouvent plus dangereuses les situations où l'on doit arriver à des résultats en étant en concurrence, et que les hommes voient davantage de menaces dans les manifestations qui impliquent intimité et affiliation.

Si nous faisons le rapport entre cette compréhension des sexes et sa relation avec le monde, nous pouvons concevoir pourquoi les filles doivent d'abord résoudre les objectifs en rapport avec les relations (mariage, enfants) avant de résoudre les objectifs en rapport avec le travail à l'extérieur et la réussite. Elles sont peut-être aussi plus sûres de leur capacité de prendre des décisions concernant les relations que concernant la réussite et la concurrence. Elles donnent une plus grande valeur et croient davantage dans la réflexion et l'action pour les questions qui permettent de forger des liens affectifs et en conséquence de mieux s'accepter et de se faire davantage confiance sur le plan affectif et personnel. Une étude approfondie de ces théories «des relations» constitue le fondement qui permet de comprendre pourquoi les filles semblent être davantage motivées par le renforcement positif et les encouragements (même lorsque leurs efforts ne les ont pas mérités) que par le défi et la critique constructive. Le soutien affectif et la certitude qu'il y a des gens qui les appuient et qui croient en elles sont essentiels pour que les filles persistent et maintiennent leurs efforts face à l'adversité, alors que l'absence d'un tel soutien n'empêche pas la plupart des garçons de poursuivre leurs efforts.

Interventions — Objectifs et méthodes actuels : les réalisations

Jusqu'ici nous avons cerné les principaux éléments des projets d'avenir des filles, précisé les réalités actuelles de la vie des adolescentes et des femmes adultes et examiné les résultats des recherches actuelles. Nous allons maintenant voir ce qui a été réalisé pour mieux préparer les filles à leur future vie personnelle et professionnelle. D'après les éléments et les études dont nous avons parlé, il semble que les objectifs généraux des activités qui aident les filles à prévoir leur avenir sont les suivants :

- Encourager très tôt les filles à s'intéresser et à prendre une part plus active à la planification de leurs études et de leur carrière.
- Augmenter leur capacité de prendre des décisions en connaissance de cause grâce à une meilleure connaissance d'elles-mêmes (compétences, intérêts) et des choix possibles (études envisageables, déroulement de carrière, et tâches et cadres professionnels).
- Leur donner davantage confiance en elles-mêmes (en leur efficacité personnelle) et les motiver davantage à réussir et à persister en mathématiques et en sciences et de façon générale tout au long de la scolarité afin d'augmenter leurs possibilités de travail et de rémunération.
- Augmenter leurs capacités et leur facilité d'adaptation à des situations changeantes, tant sur le plan personnel que dans le monde du travail, et les préparer par là à devenir des adultes autonomes et productives.

On espère qu'en comprenant davantage les possibilités professionnelles et les réalités économiques des adultes, les filles resteront à l'école (surtout en classe de mathématiques) plus longtemps, s'inscriront à des cours de formation non traditionnels et tireront davantage de satisfactions psychologiques, financières et affectives de leur vie familiale et professionnelle. Ces espoirs se sont inégalement réalisés car, comme on l'a vu dans la partie précédente, la ligne qui va des idées des filles à l'école secondaire à leur choix professionnel définitif n'est pas une ligne droite toute simple. Il ne suffit pas de donner les faits et les renseignements pour changer une opinion à laquelle on est arrivé après de nombreuses années d'apprentissage social.

Pour aider ceux qui souhaitent être utiles aux filles afin de leur permettre de choisir une carrière de façon plus réaliste, nous allons donner dans la présente partie les méthodes actuellement employées à cet effet. Nous verrons tout d'abord les moyens directs visant à influencer les projets de carrière et d'avenir des filles (et des garçons dans certains cas), puis nous décrirons brièvement d'autres activités éducatives et communautaires qui semblent avoir un effet sur les projets qu'envisagent les filles. Nous donnerons, le cas échéant des remarques, des références et des recommandations pour signaler aux lecteurs et lectrices des renseignements pouvant être utiles s'ils souhaitent en apprendre davantage sur les méthodes abordées ou en adopter certaines.

Interventions directes

Étant donné le grand nombre de programmes qui ont été mis au point, il est difficile de savoir dans quel ordre les présenter. Les documents et les titres que nous donnons ci-dessous tentent de mettre un peu d'ordre à cette situation, mais il ne faut pas oublier combien chaque programme

pourrait s'intégrer dans les théories d'efficacité personnelle, de déroulement de carrière, et de relations et de communication féminines qui ont été examinées plus haut. Chaque fois que cela est possible, nous donnerons des informations sur l'efficacité du programme, mais bien souvent l'effet véritable de ces efforts n'a pas été évalué et il est donc difficile de savoir si ces activités méritent le temps et les efforts qu'on leur consacre. Nous allons regrouper les programmes sous les titres suivants :

- CMRCJ — Initiative canadienne de financement pour améliorer l'orientation professionnelle
- Interventions éducatives
- Populations cibles particulières
- Approches originales — Recours inédit à la technologie

CMRCJ — Conception et mobilisation des ressources en counselling pour les jeunes :

Plusieurs des programmes canadiens qui vont être présentés ont vu le jour grâce au financement et au soutien de CMRCJ. Il s'agit d'un programme de financement de la Fondation canadienne d'orientation et de consultation (FCOC) qui a affecté plus de 5 000 000 $ à des programmes conçus pour permettre l'élaboration de nouvelles méthodes d'orientation professionnelle à l'intention des jeunes ainsi qu'une formation pour les conseillers et conseillères. Cette fondation est en grande partie financée par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. CMRCJ a pour objectif d'améliorer nettement l'orientation professionnelle que reçoivent les jeunes Canadiens. Une fois ces programmes mis au point et évalués, on pense que la FCOC divulguera l'information sur ces interventions afin qu'elles puissent être adoptées dans tout le pays selon les besoins. Il y a quatre catégories principales pour les nouveaux programmes :

- La croissance et la préparation personnelles
- La prospection éducative et professionnelle
- La planification de carrière
- La transition et l'adaptation

Tandis que nous écrivons, le financement actuel de CMRCJ va jusqu'en mars 1993, date à laquelle les programmes en cours d'élaboration devraient être terminés. On essayera d'obtenir ensuite un nouveau financement pour appuyer le développement ultérieur des programmes et pour la divulgation de l'information sur les programmes efficaces à environ 100 000 conseillers et conseillères qui s'occupent d'orientation professionnelle au Canada. Il ne faut pas oublier qu'indépendamment des conseillers et conseillères que l'on trouve dans le milieu de l'enseignement, il y a ceux qui offrent une aide à l'orientation professionnelle dans de nombreux autres secteurs de la communauté comme dans le cadre des programmes d'aide sociale, dans les foyers pour mères adolescentes, dans les prisons, dans les ateliers protégés et dans les centres de réadaptation professionnelle, ainsi que dans de nombreux autres cadres où l'on essaie de répondre à des programmes personnels ou sociaux particuliers.[1]

---

[1] Pour obtenir des renseignements sur les projets de CMRCJ, communiquez avec la Fondation canadienne d'orientation et de consultation, 202-411, avenue Roosevelt, Ottawa (Ontario), K2A 3X9 téléphone : (613-729-6164), télécopieur : (613-729-3515).

Interventions éducatives :

Les trois premières méthodes d'éducation, de prospection et de déroulement des carrières ne sont pas précisément conçues pour des filles, mais si on les applique en étant particulièrement sensible aux questions de sexisme et à la nécessité d'élargir les options pour les filles, elles peuvent permettre d'atteindre assez efficacement les objectifs indiqués plus tôt.

Instillation :

L'instillation est la tendance la plus récente pour l'éducation professionnelle des élèves. L'objectif consiste à «instiller» dans chaque matière enseignée à l'école des renseignements et des matériels en rapport avec les professions. Les aptitudes générales consistant à planifier sa carrière et à prendre des décisions font partie des enseignements quotidiens et portent notamment sur la connaissance de soi, la découverte du grand nombre de possibilités professionnelles (surtout celles liées à la matière enseignée, par exemple les métiers scientifiques), la capacité de prendre des décisions, de résoudre des problèmes, de constituer des équipes et de mettre en oeuvre des plans et des idées. Plusieurs conseils scolaires de l'agglomération torontoise demandent aux conseillers et conseillères des centres d'orientation professionnelle de travailler avec les enseignants et enseignantes de diverses matières et les coordonnateurs et coordonnatrices pour mettre au point des programmes relatifs aux professions que l'on pourrait utiliser en classe. L'objectif consiste à faire de la préparation à un métier une partie intégrante de l'expérience éducative plutôt que d'en faire une matière et une activité qu'on envisage seulement à l'occasion, lorsqu'il devient urgent de prendre des décisions pour ses études.

Ce modèle d'instillation consiste en grande partie à faire en sorte que le personnel enseignant montre que ce qu'il enseigne est pertinent pour les besoins et les intérêts futurs des élèves dans le monde du travail. On espère que les élèves pourront non seulement acquérir les connaissances propres à la matière, mais avoir une idée du monde des aptitudes transférables et de l'importance des aptitudes d'autogestion pour obtenir un emploi et le garder. Pour faire accepter l'idée de l'instillation au personnel enseignant de la région de Toronto, les conseillers et conseillères des centres régionaux d'orientation professionnelle signalent les nouvelles directives du ministère de l'Éducation de l'Ontario qui exigent davantage de prospection des diverses professions tout au long du programme scolaire (Toronto Career Action Centre, 1992). Ils font aussi le lien avec les recommandations contenues dans la publication du Conference Board du Canada intitulée «Profil des compétences relatives à l'employabilité : Ce que les employeurs recherchent» et la nécessité pour le personnel enseignant d'aider les élèves à constituer la prochaine génération de main-d'oeuvre concurrentielle et capable. On indique que tout enseignant peut intégrer les trois principales aptitudes nécessaires, celles de l'excellence scolaire et universitaire (communication, pensée critique et résolution de problèmes), de la gestion personnelle (attitudes positives, responsabilité et adaptabilité) et du travail en groupe (travailler ensemble pour obtenir les meilleurs résultats).

Classes d'orientation professionnelle :

Les choix deviennent si complexes, non seulement sur le marché du travail, mais dans le système scolaire qu'il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que les élèves puissent faire des choix en connaissance de cause et décider tout seuls ou à la suite d'un rendez-vous d'orientation professionnelle occasionnel quelle école secondaire fréquenter, quels cours choisir au niveau secondaire et quels crédits sont nécessaires pour entrer dans divers établissements postsecondaires. Là encore, il ne s'agit pas d'une question strictement féminine, mais c'est une chose

nécessaire pour tous les élèves. L'élément important pour le déroulement de la carrière des filles, celui de la prospection, de la planification et du choix d'une carrière est présenté de façon formelle dans des cours obligatoires afin qu'il leur soit plus difficile de remettre à plus tard le choix d'une profession, c'est-à-dire lorsqu'elles ne pourront que constater qu'elles n'ont pas étudié les bonnes matières (ou qu'elles ont abandonné les mathématiques) pour embrasser la carrière qui leur plaît le plus.

Les garçons remettent aussi cette planification, mais ils savent qu'ils vont travailler et même lorsqu'ils réduisent leurs aspirations par rapport à leurs désirs, le choix des possibilités de carrière «masculine» acceptable est beaucoup plus grand et les possibilités financières sont meilleures que pour les filles qui se trouvent dans la même situation. On peut soulever dans les cours d'orientation professionnelle la question des emplois traditionnels et non traditionnels, réduire à néant les mythes et encourager les discussions qui peuvent permettre aux filles d'avoir davantage confiance en elles lorsqu'elles envisagent d'agir pour se préparer à un éventail plus large de carrières possibles.

Les salons des carrières :

Malheureusement, il se peut que les élèves ne souhaitent pas parler à des personnes qui ont des métiers divers avant leur dernière année d'études secondaires. À ce moment-là, il peut être trop tard pour modifier leur sélection de cours afin d'avoir les éléments nécessaires pour faire les études postsecondaires de leur choix. Cela ne veut pas dire que les salons des carrières n'ont aucune utilité, mais il ne faut pas s'attendre à ce qu'elles soulèvent un enthousiasme comparable au temps et à l'énergie que les enseignants, les enseignantes et les personnes-ressources ont dû donner pour les préparer.

On pourrait faire en sorte que les idées développées pour les salons des carrières aient plus de prise chez les filles de deux manières. Tout d'abord, il est essentiel que les femmes soient suffisamment représentées parmi les personnes-ressources des diverses professions et plus particulièrement comme représentantes de quelques professions que l'on considère comme non traditionnelles pour les femmes. L'autre idée, pour les plus jeunes élèves, consiste à renoncer à faire venir les personnes-ressources et à demander aux élèves de faire des recherches et de jouer le rôle de la titulaire d'un emploi donné. Lorsqu'elles doivent répondre aux questions que leur posent leurs camarades, il y a de plus fortes chances qu'elles fassent leur recherche à la maison et les répercussions personnelles du fait d'avoir à jouer le rôle d'un travailleur donné ou d'une travailleuse donnée peuvent aboutir au résultat qui semble important à Bandura pour les tâches de type «bons résultats». Si elles avaient la possibilité d'«essayer» plusieurs carrières à titre d'expérience au cours de leur scolarité, elles seraient peut-être mieux préparées à poser des questions aux véritables modèles de rôle lorsqu'elles les rencontrent enfin et à se former leur propre opinion quant à ce qu'elles doivent savoir sur leur éventuel rôle professionnel.

Le Centre d'orientation professionnelle de Toronto (voir la bibliographie pour obtenir son adresse) distribue diverses directives brèves indiquant comment organiser des journées et des ateliers professionnels afin de permettre aux élèves de mieux comprendre les divers métiers. Parmi les ateliers qui exigent que l'on accorde une place aux questions féminines, on peut citer «Les femmes sur le marché du travail», «Les agricultrices chefs d'entreprises» et «Comment travailler ensemble lorsque les deux parents poursuivent une carrière». Il y a un autre moyen d'explorer les divers métiers de façon plus intégrée avec l'enseignement; on trouvera des précisions dans Career Panels, An Alternative to Career Days (les groupes de discussion sur les professions au lieu des journées professionnelles) rédigé par Janice Roe-Coles et également distribué par le Centre d'orientation professionnelle. Cette idée consiste à organiser chaque mois des groupes de discussion sur les métiers en invitant des représentants des diverses professions que l'on

rencontre dans la collectivité. Psychometrics Canada à l'université de l'Alberta est aussi une excellente source de matériels nouveaux pour de nombreuses activités de planification de carrière.

Classes et cours pour filles uniquement :

Plusieurs des filles de l'étude A Cappella savaient si elles voulaient ou non explorer les possibilités de carrière et d'avenir avec les garçons concernés.

> *Il est décevant d'avoir affaire à l'opinion stéréotypée que les garçons ont des filles.*
>
> *On a besoin de l'opinion des garçons pour pouvoir comparer.* [TRADUCTION]

En majorité les recherchistes et les éducatrices et éducateurs expérimentés dans ce domaine sont d'avis que l'on a besoin des deux. Tout comme on a constaté que les écoles pour filles uniquement leur permettent de développer davantage leur leadership, d'être plus à l'aise et de s'intéresser davantage à l'école, ce qui n'est pas toujours possible dans une école mixte, il s'est avéré que les classes de planification de la carrière et de l'avenir pour filles uniquement font qu'elles s'inquiètent moins de savoir comment les garçons les considèrent. Certaines filles peuvent naturellement s'affirmer et diront ce qu'elles veulent où qu'elles soient, d'autres sont nettement intimidées lorsqu'il y a des garçons dans la classe. Le problème de l'intimidation n'est pas seulement ressenti par les filles, mais on sait aussi que les garçons sont plus à l'aise pour discuter de leurs idées sur l'avenir, le mariage, les responsabilités professionnelles et la famille dans une classe de garçons uniquement. Les adolescents et adolescentes sont très sensibles à l'opinion de leurs camarades et le fait que les garçons et les filles commencent à se fréquenter, l'excitation hormonale peuvent sans doute constituer des obstacles lorsqu'il s'agit de discuter de la façon dont on travaillera à l'avenir.

Mais les femmes et les hommes se retrouvent à la maison et au travail, il est donc aussi important de leur donner la possibilité d'exprimer leurs idées sur la façon dont ils conçoivent leur futur foyer et leur futur lieu de travail. UNE MISE EN GARDE SUR LES GROUPES MIXTES. On a indiqué dans quelques études que dans les classes prévues pour permettre aux élèves de discuter et de dépasser la conception stéréotypée sur les sexes et la carrière, les filles ont plus souvent élargi leur horizon professionnel, mais les garçons ont parfois acquis des croyances plus stéréotypées (Guttentag, 1976). Il se peut que les garçons ne comprennent pas qu'ils ont beaucoup à gagner en supprimant les stéréotypes et qu'ils peuvent en fait perdre une situation ou un poste privilégié dans la société et au travail en ne les abandonnant pas. Sur un plan plus positif, selon une étude citée plus tôt, dans les groupes mixtes, les filles comme les garçons semblent s'orienter vers une idée moins stéréotypée aussi bien du rôle des femmes sur le marché du travail que de celui des hommes à la maison. Si dans le cadre de ces classes on accorde un renforcement positif à ces idées, cela aura peut-être des répercussions sur les choix qui seront faits ultérieurement dans la vie.

Pour plus de renseignements sur les divers modules de programmes tant pour les programmes destinés aux filles uniquement que pour les programmes qui encouragent les garçons à se montrer en faveur d'un choix de carrières plus vaste pour les filles, on s'adressera aux professeurs Mary Balanchuk et Larry O'Farrell de l'Université Queen's qui ont mis au point des modules pour la classe répondant à ces besoins. Il s'agit d'un projet (n° 19) financé par CMRCJ que l'on devrait pouvoir obtenir à partir de mars 1993. Ce programme s'intitule «Briser le moule de la ségrégation professionnelle» et il est conçu à la fois pour informer et pour influencer les aspirations et la préparation des filles qui vont à l'école secondaire quant à la carrière, ainsi que leur attitude face à l'emploi et aux aptitudes nécessaires pour résoudre les conflits qu'entraîne une vie professionnelle et familiale à la fois (voir le bref résumé du projet de CMRCJ).

Formation des conseillers et conseillères d'orientation :

L'une des principales sources de déception et de découragement mentionnées par les filles de maintenant et par les femmes qui se souviennent de leur expérience du secondaire est le manque d'encouragement, d'orientation et d'information fournis par les conseillers et conseillères d'orientation des écoles secondaires. Comme dans toute profession, certains sont excellents et d'autres inaptes. Il y a aussi le problème de la perception et de la sagesse rétrospective parfaite. «Si seulement mon conseiller m'avait suggéré ceci ou cela, je serais aujourd'hui dans une situation différente.» Mais souvent le conseiller n'a pas été consulté ou s'il l'a été, on ne l'a pas écouté.

Par ailleurs, la plupart des conseillers et conseillères travaillent dans le secteur de l'éducation en étant peu au courant du vaste éventail de possibilités professionnelles que peuvent envisager les élèves. Avec un peu de chance, ils ont reçu une formation spécialisée qui leur a permis d'obtenir un certificat d'orientation ou une maîtrise en éducation dans le cadre desquels ils ont pu suivre un cours ou deux sur la théorie du déroulement de la carrière, mais ils n'ont sans doute pas abordé les problèmes du développement psychologique des adolescents et adolescentes ou les stéréotypes complexes concernant le rôle des sexes et leurs répercussions sur les prévisions de carrière. Dans le meilleur des cas, on dispose de conseillers et conseillères ayant reçu une formation qui rencontrent non seulement les élèves individuellement, mais qui organisent aussi des classes sur les professions et des activités qui permettent aux élèves d'avoir une idée plus générale de l'enseignement et du travail. Dans le pire des cas, c'est un professeur de mathématiques ou d'histoire, qui ne dispose d'aucun budget, d'aucune formation et qui n'est pas très motivé pour donner 22 heures d'orientation professionnelle comme on lui demande (cela se passe en Ontario) à des élèves de 7e et 8e années.

La première étape pour les filles et les garçons qui sont à l'école consiste à faire de l'orientation une priorité pour ce qui est du personnel, du budget et du temps accordés aux élèves. La deuxième étape consiste à faire en sorte que le personnel s'occupant des programmes d'orientation ait reçu la formation voulue concernant l'importance de la réduction des stéréotypes sur les rôles correspondant aux sexes pour planifier la carrière et l'avenir.

Interventions liées à la collectivité

Modèles de rôle :

L'intervention la plus utilisée, de loin, est l'activité permettant d'élargir l'horizon des filles en leur montrant des modèles de rôle féminins de la collectivité. Cela vient de ce que, dans les études antérieures, on a constaté que les activités qui permettaient de réduire efficacement les stéréotypes des rôles liés aux sexes étaient normalement celles où l'on invitait des femmes ayant des professions non traditionnelles à venir parler aux filles. Il existe de nombreux conseils ou commissions scolaires, groupes communautaires et organisations féminines qui ont mis au point des répertoires de femmes prêtes à se rendre dans les écoles pour parler de leur travail ou à recevoir les élèves dans le cadre de leur travail. L'un des premiers modèles intitulé «Open Doors» a été mis au point par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et offrait un cadre et un financement aux localités ontariennes permettant aux femmes de s'organiser et de mettre au point des répertoires de femmes jouant divers rôles professionnels non traditionnels et de créer ensuite des liens entre les répertoires et les écoles de la région.

Un autre programme appelé «Pathmakers» a également été lancé et financé au départ par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario; il mettait en rapport des étudiantes des établissements postsecondaires faisant des études non traditionnelles avec des filles fréquentant des écoles secondaires. On pense que ces modèles de rôle pris dans les collèges et les universités pourront avoir un effet plus grand sur les filles des écoles secondaires étant donné que leur âge est plus proche du leur et qu'elles en sont à une étape de leur déroulement de carrière qui est plus proche de celle des filles du secondaire. «Open Doors» et «Pathmakers» ont fait l'objet d'évaluation et on en a conclu que ces deux programmes sont intéressants et utiles à la fois pour les éducateurs, les éducatrices et les élèves, mais il aurait fallu disposer d'une bourse de recherche très importante pour essayer d'évaluer si les inscriptions aux cours non traditionnels ont augmenté ou non du fait de ces programmes. Il est cependant encourageant de constater dans les études de suivi réalisées quatre mois après une série d'exposés par des femmes ayant des emplois non traditionnels qui se sont rendues dans les écoles du Pays de Galles que les élèves avaient un souvenir précis et enthousiaste de ces spectacles itinérants. Dans l'étude concernant ce programme, on utilise un nouveau terme intéressant pour les tentatives de réduction des stéréotypes concernant les rôles liés aux sexes : les spectacles avaient provoqué une «coupure culturelle» pour contester les stéréotypes et élargir la connaissance des différentes options.

Jeunes entreprises du Canada :

Il s'agit là d'un programme ancien mais qui a sa valeur, surtout à une époque où on s'intéresse davantage à la direction des entreprises et à la gestion des affaires. Selon ce programme, on fait venir dans les écoles des personnes qui travaillent dans des entreprises pour aider les élèves à élaborer des projets illustrant l'ensemble du cycle commercial consistant à mettre au point un produit, à le commercialiser et à le vendre. Les élèves voient des modèles de rôle du milieu du travail réel de leur secteur et peuvent faire l'expérience de participer à une situation commerciale comportant la résolution de problèmes. Pour les filles, cette expérience véritablement pratique peut encore une fois leur donner un sentiment plus grand de compétence et leur permettre d'envisager des activités, d'avoir des idées et des sentiments qui vont de pair avec la réussite et la concurrence du monde des affaires.

> *Jeunes entreprises du Canada m'a aidé à avoir une certaine idée de la fierté tout en restant une femme.*

Visites sur les lieux de travail, observation au travail et alternance travail-études :

Il est plus difficile d'organiser la visite des élèves sur un lieu de travail que de faire venir un travailleur ou une travailleuse à l'école. Mais une telle visite n'a pas le même effet que de voir le travail effectué dans la réalité. Il y a tellement à voir, à entendre et à vivre dans une nouvelle atmosphère. Il est impossible de prévoir ce que les élèves vont remarquer et retenir au cours d'une telle visite, mais si on en reparle ensuite, on sait qu'il leur est tout aussi impossible d'éviter d'apprendre dans une telle situation. Ces visites sont sources de réflexion et de discussion en classe entre les élèves bien longtemps après l'expérience.

Pour l'«observation au travail», l'élève passe quelque temps avec une personne à son travail. Cette attention personnelle peut avoir des effets affectifs que l'on n'a pas avec un groupe important. De même, les élèves poseront sans doute davantage de questions s'ils sont seuls parce qu'ils se sentent davantage poussés à participer aux opérations et craignent moins le

ridicule face à leurs camarades. L'auteure de cette étude estime que ce genre de visites est tellement important qu'elle aimerait que l'on prévoie chaque année une semaine où l'on prend avec soi un élève au travail. Pouvez-vous imaginer les connaissances qu'auraient du marché du travail les élèves à la fin de leurs études secondaires qui se sont rendus sur divers lieux de travail pour une journée ou une demi-journée chaque année depuis la troisième année à peu près?

L'«alternance travail-études» n'a jamais été aussi populaire. Cette idée a été lancée dans les universités parce qu'on voulait que les étudiants et étudiantes fassent l'expérience dans la vie réelle des problèmes qu'on discutait en classe et l'idée a été si bien accueillie que non seulement les élèves des écoles secondaires ont des cours qui exigent quelques jours de travail par semaine dans une entreprise, mais également que les écoles élémentaires organisent des séjours de travail pour certains élèves. Le principal intérêt de tels programmes est qu'ils sont conçus pour permettre aux élèves de comprendre que les aptitudes d'autogestion comme une attitude positive, la ponctualité et un travail acharné sont non seulement bien, mais nécessaires au travail. Pour les filles et ce que l'on sait de leurs décisions, ces expériences constituent une excellente source de développement de l'efficacité personnelle par rapport à certaines tâches et situations. Si les filles sont placées dans des cadres non traditionnels, elles ont ainsi la possibilité de faire des essais et de détruire les stéréotypes sans risquer autant que si elles en faisaient leur «gros choix de carrière».

Populations cibles particulières :

Le sexe n'est que l'un des obstacles qui empêche de nombreuses personnes d'avoir confiance sur le plan professionnel. Une liste de quelques-uns des projets en cours avec CMRCJ donne une idée des difficultés multiples que de nombreuses filles et garçons peuvent rencontrer lorsqu'ils font des projets de carrière et d'avenir.

- Vers l'intégration professionnelle des femmes : Programme de carrière à distance (Une présentation des carrières non traditionnelles aux filles des régions rurales.
- Programme d'intervention à distance d'orientation professionnelle pour adolescentes mères ou enceintes
- Équité professionnelle pour les jeunes (appartenance ethnique et choix de carrière)
- Transitions : Stratégie d'orientation professionnelle pour les étudiants et les étudiantes qui ont un handicap physique
- Acheminements pour les jeunes qui ont des difficultés d'apprentissage
- Formation en orientation professionnelle des conseillers et conseillères qui travaillent avec les jeunes autochtones

L'ensemble des questions et des obstacles identifiés dans les initiatives d'orientation professionnelle ci-dessus ajouté à ce qui a été déjà dit dans notre étude représente les principaux obstacles que les femmes rencontrent. Lorsqu'on a affaire à une femme autochtone, à une femme handicapée ou à une femme enceinte, les possibilités de prévoir un avenir satisfaisant et fructueux sont nettement moins grandes.

Approches originales — Recours inédit à la technologie :

- Carrières en technologie : la présentation d'information sur les carrières par vidéodisques interactifs
- Dial-Link: orientation professionnelle active par les pairs au moyen de téléconférences
- Programme aidé par l'ordinateur de compétences de vie professionnelle pour les délinquants et les délinquantes
- Démarche d'éducation à distance pour donner une perception de carrière aux travailleurs et travailleuses instables
- Simulations de travail pour étudiants et étudiantes
- L'étape suivante : système de vérification de la réalité professionnelle

Les titres donnés ci-dessus représentent un échantillon des idées originales que finance CMRCJ. Le recours aux ordinateurs pour aider ceux qui planifient leur carrière à évaluer leurs intérêts et leurs aptitudes et à les faire correspondre à des options possibles d'emploi n'est pas nouveau (p. ex. CHOIX). Mais le recours aux téléconférences pour atteindre les populations rurales et isolées, le recours aux vidéodisques interactifs et l'utilisation toujours plus généralisée des magnétoscopes qui constituent un moyen relativement peu cher, portatif et puissant sont des nouveautés dans le domaine de l'orientation professionnelle qui vont sans doute durer.

L'information concernant les carrières ne peut pas être le luxe dont profitent les zones urbaines et l'accès aux soutiens en matière d'orientation des personnes formées et des pairs ne doit pas être limité à certaines régions.

L'effet de ces méthodes de communication concernant les carrières pour les filles est lié à ce que l'on a théoriquement jugé comme plus important pour les filles que pour les garçons : l'attention personnelle, les modèles de rôle visuels, et les encouragements et l'orientation personnels pour avoir davantage confiance en soi. L'information à elle seule ne persuadera pas les filles de prendre des risques sur le plan social, car c'est bien ce que l'on fait lorsqu'on va contre la tendance de la société et qu'on opte pour une carrière ou un mode de vie qui n'est pas celui choisi couramment par les personnes du même sexe.

Interventions indirectes

Matériel et programmes éducatifs non sexistes :

Plusieurs initiatives ont été lancées par presque tous les milieux scolaires dans l'espoir d'influencer nettement la façon dont les filles se voient et leurs options pour l'avenir. Les tentatives de réduction du sexisme dans tous les domaines devraient entraîner une diminution du renforcement des stéréotypes erronés qu'ont les filles à l'égard d'elles-mêmes en ce qui concerne les rôles des sexes et aussi ceux de tous les élèves; ce qui devrait être profitable à la prochaine génération de femmes et d'hommes. La plupart des conseils et commissions scolaires ont pris des mesures pour réduire le sexisme en encourageant le recours à une terminologie inclusive (plutôt que de toujours dire : «il»), en choisissant des textes et des exemples (surtout en mathématiques et en sciences) qui présentent un intérêt et qui sont pertinents pour les filles aussi bien que pour les garçons et en insistant sur la nécessité des modèles de rôle féminins pour l'enseignement des mathématiques et des sciences et dans les salons des carrières.

Programmes de promotion sociale :

On a constamment présenté aux élèves une confirmation des stéréotypes concernant les rôles des différents sexes sur le plan professionnel tout au long de la scolarité. Il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes qui enseignent, surtout au niveau élémentaire, mais la majorité des postes d'ancienneté et de responsabilité sont détenus par des hommes. Ce sont là des rappels très forts pour les filles des rôles stéréotypés qu'elles vont jouer dans la société et cela ne transmet pas un message de grande efficacité personnelle pour les femmes. Les programmes de promotion sociale aident les femmes qualifiées à obtenir des postes d'ancienneté grâce à des ateliers qui les encouragent et les préparent à devenir candidates à des postes de responsabilité, grâce à des comités qui vérifient les opérations d'embauche et grâce à des moyens de contrôle des soutiens officiels et officieux que l'on accorde à celles qui réussissent à obtenir de l'avancement.

Selon l'idée que se font certaines filles des relations hommes-femmes dans la société : *«Bien que les filles aient à l'heure actuelle un rôle plus important dans la société, nous devons constamment lutter contre la domination des hommes et contre leur ego pour nous en sortir tout simplement.»*

Les parents :

Les parents peuvent certainement influencer les projets d'avenir que font leurs enfants de façon directe et indirecte, mais ils sont bien trop nombreux à être déconcertés par les changements du système scolaire et la complexité du marché du travail, et ils peuvent très bien abdiquer leur rôle direct en matière de soutien professionnel. Même ceux qui tiennent à prendre part à ce processus ne savent trop quelles méthodes choisir pour communiquer de façon optimum avec leurs enfants sur ce sujet et pour jouer le rôle de conseiller ou conseillère d'orientation professionnelle. Les parents n'ont pas reçu de formation en orientation professionnelle et il faut ajouter à cela le fait que les enfants de cet âge refusent bien souvent de les écouter.

> *Les adultes n'écoutent pas ce que nous avons à dire. Ils discutent de problèmes qui étaient pertinents lorsqu'ils étaient jeunes, mais qui ne le sont pas pour nous.*
>
> *Les parents mentent pour faire paraître leurs enfants meilleurs. Les parents ont des attentes à l'égard de la carrière que les enfants n'ont pas.*
>
> *Elle (maman) pense que je devrais me dépêcher de devenir adulte et elle me demande tout le temps ce que je veux faire quand je serai grande.*
> [TRADUCTION]

L'influence indirecte des parents sur le choix de carrière de leurs enfants a fait l'objet de nombreuses études que nous avons mentionnées plus tôt dans notre document. L'information et la formation des parents afin d'aider les enfants devraient faire l'objet d'initiatives plus nombreuses à l'avenir. Le seul projet que nous connaissions qui pourrait être utile aux enfants s'intitule : «Making Connections: Career Education and Counselling for Parents». Il s'agit d'un projet de CMRCJ réalisé à la Memorial University et qui comprend un matériel vidéo et des documents pour aider les parents à faciliter le choix d'une carrière pour leurs enfants. (personne à contacter : George Hache — (709) 737-7026).

Les médias :

Toute discussion sur les influences que subissent les adolescentes quant à leur mode de pensée ne saurait être complète si l'on ne parle pas des effets énormes qu'ont la télévision, la radio, les vidéocassettes et les films. Les jeunes qui demandent à entrer dans un corps de police sont plus ou moins nombreux selon qu'il y a des feuilletons policiers ou non à la télévision. La plupart des conseillers et conseillères ont des exemples d'intérêt soudain manifesté par de nombreuses filles pour un métier particulier alors qu'on n'arrivait pas à leur faire envisager ce genre de chose auparavant.

Sachant l'effet énorme qu'ont les médias visuels, on a vu avec plaisir des annonces publicitaires mises au point par certains gouvernements et organismes pour encourager les jeunes à rester à l'école. Au cours des 20 dernières années environ, on a mis au point divers dossiers vidéo d'information sur les métiers et quelques projets semblables de CMRCJ sont en cours de réalisation. Malheureusement, ce mode d'intervention a eu davantage de répercussions indirectes sur le maintien des stéréotypes concernant les femmes en les montrant dans un rôle traditionnel ou en ne les incluant pas dans des rôles non traditionnels.

Recommandations

La plupart des recommandations que nous donnons ici découlent de la compréhension des schémas de choix de carrière et des théories de déroulement de la carrière liées aux sexes contenus dans le corps du texte. Mais les lectrices et lecteurs doivent être au courant du travail qui a été effectué par d'autres en vue de répondre aux besoins généraux des filles de la prochaine génération en matière d'orientation professionnelle. Nous donnons en annexe un ensemble de lignes directrices qui ont été mises au point à la suite de la Conférence des premiers ministres du Canada de 1986. Ces lignes directrices sont tirées du document : Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation professionnelle des femmes. Dans ce document, l'orientation professionnelle des filles et des femmes est jugée essentielle si l'on veut arriver à l'égalité sur le marché du travail. Les premiers ministres ont demandé que soit constitué un groupe de travail d'action en commun qui sera chargé de mettre au point des lignes directrices pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes.

Éléments essentiels pour l'intervention

Pour faire en sorte que les filles s'intéressent de façon durable à prévoir leur carrière et leur avenir il faut présenter des données en nombre suffisant, au moment opportun, et en tenant compte des liens personnels et affectifs et de la pertinence des questions. Il ne faut pas oublier, comme nous l'avons dit au début de notre étude, que les filles savent qu'elles doivent penser à un projet d'avenir, mais elles n'arrivent parfois pas à s'y mettre. Ce n'est pas qu'elles ne s'en soucient pas ou qu'elles soient frivoles comme le veut le stéréotype. Elles s'inquiètent de leur avenir et y réfléchissent sérieusement.

> *Elles pensent à l'environnement, à la santé, à obtenir une bonne instruction, au fait que le monde a changé. Nous devons être responsable de nous-mêmes.* [TRADUCTION]

- **Il faut adopter le point de vue des adolescentes**

Pour motiver les adolescentes, il faut commencer par leurs propres réflexions et leurs propres rêves et non voir les choses du point de vue des adultes. Il faut les écouter, les laisser parler et voir quelles solutions elles proposent. Il faut les mettre au défi, leur présenter des faits, des images et des questions mais ne pas s'adresser à elles en supposant qu'elles seront comme la génération précédente et qu'elles ne sauraient réussir. Il importe avant tout d'avoir une attitude positive sur le plan affectif et de l'espoir. Il faut leur laisser leurs rêves et leur donner le temps, l'information et le soutien nécessaires pour mettre au point leur propre plan en vue d'atteindre ces rêves.

Dans l'étude A Cappella, voilà à quoi elles ont pensé au cours de l'année écoulée :

> *Que vais-je faire une fois que j'aurai quitté l'école? Que vais-je faire après l'école? Vais-je connaître la réussite à l'avenir? Serais-je toujours seule?*
>
> *Les réponses les plus fréquentes étaient : «mon avenir», «l'université» et «que ferais-je?»* [TRADUCTION]

Leurs préoccupations pour dans 2 ou 10 ans étaient :

> *L'école, la carrière, l'avenir.*
>
> *Je serai très stressée dans mon travail parce que je veux réussir et être très riche.*
>
> *Les études postsecondaires et aurais-je assez d'argent pour y parvenir?* [TRADUCTION]

En pratique cela peut vouloir dire permettre aux filles de prévoir un plan et une stratégie pour pouvoir en définitive acheter la voiture luxueuse et la maison qu'elles veulent et se procurer de l'aide pour le ménage. Combien cela va-t-il coûter par mois? De quel salaire aurai-je besoin? Quel genre d'emplois paient davantage? Quel genre d'instruction et d'expérience sont nécessaires pour obtenir ce genre d'emplois? Quelles matières et quelles notes dois-je avoir à l'école secondaire pour m'inscrire à ce genre de cours postsecondaires? Et en conséquence quelle somme de travail doivent-elles fournir pendant le trimestre en cours pour s'engager sur le chemin menant à ces objectifs. Elles pourraient aussi gagner à la loterie. Mais si elles ne gagnent pas et si elles n'ont pas de bonnes notes, quels deuxième, troisième, quatrième, cinquième... choix peuvent-elles raisonnablement envisager. Ces filles ont besoin d'information, mais elles ne changeront pas leurs croyances ou leurs comportements si elles n'arrivent pas à avoir certaines perceptions et conclusions à l'égard d'elles-mêmes.

- **Tous les déroulements de carrière ne sont pas liés à un emploi**

Il faut construire une maison non seulement en tenant compte de l'image du produit fini, mais aussi de chaque brique qui la constitue. Avec les travaux de Bandura, Astin et Gilligan, nous avons appris que les filles doivent se sentir aptes, optimistes et motivées pour réussir à chaque étape de leur instruction, de leur profession et de «l'équilibre entre le foyer et le travail» pour construire leur vie d'adultes. Cela veut dire qu'il faut oeuvrer, dans les écoles, à la maison et dans la collectivité pour :

- Donner davantage confiance aux filles afin qu'elles essaient des tâches difficiles et persistent dans leurs tentatives.

- Offrir des encouragements directs et indirects et des félicitations aux filles qui étudient les mathématiques, les sciences, l'informatique et le leadership, rompant ainsi avec la tradition.

- Approuver plusieurs modèles de comportement acceptable pour les femmes — pas seulement les styles traditionnels de passivité, de soutien et de docilité — il faut que les filles soient encouragées à s'affirmer, à défendre leurs idées ou une cause en laquelle elles croient.

- Faire accepter et respecter les femmes qui assument leurs responsabilités professionnelles et familiales, qui peuvent être le seul chef de famille ou qui, d'une autre manière, brisent le moule mais illustrent la réalité de la vie des femmes adultes au Canada.

- Faire participer les hommes et les garçons aux discussions et aux ateliers concernant les rôles véritables des femmes au travail et dans la vie, et leur donner des attentes qui correspondent au fait que les femmes réussissent et utilisent leurs compétences dans tous leurs rôles d'adultes.

- Teneur et présentation des interventions directes — Choisir une approche à facettes multiples

  Pour prévoir des méthodes efficaces de «coupure culturelle» pour les filles dans leurs projets de carrière et d'avenir, on pourra se servir d'un moyen commode en gardant à l'esprit le modèle d'apprentissage social de Bandura et en se souvenant que le pouvoir des interventions augmente au fur et à mesure que le nombre et la variété des méthodes croissent.

Modèles de transmission de l'information :

À eux seuls, les faits, les statistiques, les arguments probants oraux ou écrits montrant comment et pourquoi les filles devraient élargir leurs options ne donneront aucun résultat. Mais les filles ont besoin des faits pour pouvoir s'en servir lorsqu'elles commencent à discuter, intérieurement ou avec d'autres, de l'opportunité d'envisager des cheminements différents et non traditionnels. Il y a aussi un facteur de fierté et d'intimité à envisager de changer d'idée ou de plan afin de faire quelque chose qui n'est pas facilement acceptable dans son groupe social. Si les filles peuvent avoir un centre de ressources où les données sont mises à jour et où elles peuvent faire des recherches et s'informer sans subir de pressions, les renseignements qu'elles obtiendront pourront servir de base à un nouveau schéma de carrière.

Pour encourager la tendance à se documenter, l'orientation professionnelle destinée aux filles devra comporter :

- Un centre d'orientation professionnelle bien équipé possédant des informations sur un grand nombre de métiers données de façon non sexiste (c'est-à-dire en utilisant une terminologie inclusive, en montrant des femmes au travail, en citant des anecdotes qui feront comprendre comment les femmes arrivent à concilier leur emploi avec leurs autres responsabilités).

- Des cours et des enseignants et enseignantes qui contesteront la réflexion et le choix de carrières stéréotypées et qui encourageront les filles avec énergie et persuasion à se fixer des objectifs élevés et à persister même dans l'adversité.

- Le personnel enseignant et d'orientation qui est prêt à jouer un rôle de «meneur», à renforcer les certitudes que les filles ont à leur propre endroit et qui peuvent les aider à fixer des objectifs réalistes lorsqu'elles tentent d'adopter de nouveaux comportements ou des comportements redoutés.

Modèles de rôle :

Plus on en voit, mieux cela vaut, de la première année à la fin des études secondaires, à l'école, à la télévision et dans la collectivité. C'est la méthode qui s'est avérée la plus efficace pour influencer les projets d'avenir des filles. Si elles voient une autre femme qui arrive à assumer un certain emploi ou qui est dans une situation donnée, cela peut constituer une possibilité pour celles qui l'observent. Il faut présenter ces modèles en nombre suffisant et à plusieurs reprises car les filles ne croient pas toujours ce qu'elles voient et ne se sentent pas toujours prêtes à s'y intéresser.

Il faut envisager ce point de vue sceptique qui est tout à fait possible chez les adolescentes. Si elles ne voient qu'une seule conductrice de camion, alors elles la considéreront comme différente, curieuse ou surprenante. Si elles en voient une deuxième, il se peut que ce soit une amie de la première, mais la chose reste encore étonnante. Si elles voient plusieurs conductrices de camion pendant leur scolarité élémentaire et secondaire, alors elles envisageront ce métier comme une possibilité et en fonction de questions plus personnelles comme par exemple le fait de savoir si une fille estime ou non qu'elle a la compétence voulue pour l'emploi ou qu'elle s'y intéresse suffisamment, et si cet emploi pourrait s'intégrer ou non au mode de vie auquel elles aspirent. Selon un sondage réalisé auprès d'élèves du cycle élémentaire, les filles des régions rurales choisissent souvent de devenir conductrices d'autobus en priorité (et cela vaut même mieux que d'être reine pour une élève de première année) parce que ce sont souvent des femmes qui conduisent les autobus qui les amènent à l'école tous les jours (Ellis et Sayer, 1985). Dans le centre d'une grande ville, la plupart des personnes qui conduisent les autobus sont des hommes, et les filles pensent que ce métier n'est pas souhaitable.

Pour améliorer la méthode d'apprentissage par modèle de rôle, on envisagera les activités suivantes :

- Inviter des femmes ayant des métiers très divers à venir en classe. (On prendra le temps de former ou d'informer ces invitées sur le genre de renseignements que les élèves souhaitent recevoir et sur l'importance de provoquer la discussion chez les élèves.)

- Organiser des visites des élèves sur des lieux de travail où des femmes ont des emplois non traditionnels et des postes de direction ou de responsabilité.

- Utiliser les biographies visuelles de femmes pratiquant divers métiers grâce à des films vidéo, des références documentaires, de brèves biographies publiées. On pensera à produire un ensemble de biographies de ce genre (avec des photos) qui montrent des femmes de la localité ou du quartier.

- Veiller à ce que les personnes qui sont en contact régulier avec les filles manifestent intérêt et respect pour les femmes, quels que soient leur métier et leur mode de vie, car les jeunes filles peuvent être impressionnables et adopter les attitudes d'une personne adulte respectée.

Voici les suggestions des filles :

> *Il faudrait avoir une émission télévisée chaque semaine sur chacun des sujets.*
>
> *Il faudrait faire venir des conférencières qui ont rencontré ce genre de problèmes, les ont résolus ou ont essayé de les résoudre. On aura recours aux moyens visuels pendant les exposés.* [TRADUCTION]

Activités tirées de l'expérience :

Il faut que les filles soient confrontées ou «essaient» un grand nombre de tâches et de comportements professionnels pour leur permettre d'élargir leurs idées quant à ce qu'elles aiment et ce qu'elles peuvent faire. Il est difficile de le faire dans le monde réel, mais on peut leur donner cette possibilité grâce à diverses méthodes. La plupart d'entre elles ne sont pas nouvelles mais devraient être envisagées dans le cadre d'une stratégie à facettes multiples afin de permettre aux filles d'élargir leurs réflexions et d'avoir un plus grand sentiment d'efficacité personnelle.

- Les activités de jeux de rôle où les filles doivent faire des choix pour leurs futures décisions concernant leurs études, leur métier et leur vie personnelle.

- L'observation au travail, les visites sur les lieux de travail et les programmes d'encadrement actif selon lesquels des femmes «adoptent» une élève et lui prodiguent des conseils, discutent avec elle et lui permettent d'avoir accès à un métier non traditionnel.

- Les programmes d'alternance travail-études où on encourage les filles à travailler dans divers rôles, où elles peuvent voir des femmes assumant divers rôles professionnels et où le personnel de supervision comprend l'importance pour les filles d'avoir confiance en soi à l'adolescence.

- Le travail à temps partiel et d'été lorsqu'il n'empêche pas les bons résultats scolaires. Si l'argent est une chose importante, il faut que les parents et le personnel enseignant insistent sur l'importance parallèle d'obtenir une expérience professionnelle qui est pertinente pour les aspirations à l'égard de la carrière et qui permet à la fois de vérifier la validité d'un tel choix de carrière et de créer un réseau qui pourra être utile plus tard lorsqu'on cherchera un emploi.

Gestion des émotions :

Lorsqu'on aide les filles à faire des projets d'avenir, il est important de leur montrer comment gérer leurs craintes et leurs angoisses et comment se doter d'une résistance affective qui sera nécessaire pour passer les mauvais moments. Les garçons ont en général un sentiment plus grand d'efficacité personnelle, ou une confiance en soi plus grande, qui leur permet de surmonter leurs difficultés à l'école et dans des situations de relations interpersonnelles (Taylor, Boss, Bedard, Thibault et Evans, 1992).

Betz (1991) propose de montrer comment gérer l'angoisse et aussi comment faire preuve d'adaptabilité lorsqu'on se parle à soi-même, en insistant davantage sur les tâches que sur le moi et en ayant recours à des techniques d'interruption de la réflexion pour mettre un terme aux raisonnements négatifs. On peut montrer aux conseillers et conseillères comment enseigner ces techniques aux filles lorsque, par exemple, elles sont angoissées face à des problèmes mathématiques.

Il faut reconnaître l'importance des relations et de la communication pour les filles et ne pas déprécier leurs méthodes d'instauration du pouvoir au sein de leurs groupes sociaux. Il faut prévoir du temps et des matériels pour amener les filles à discuter de l'aspect relationnel permettant de concilier une vie familiale et professionnelle. Il faut fournir des modèles montrant des couples où mari et femme ont leur carrière et faire venir des modèles de rôle afin de leur demander de parler de leur métier. Il faut aussi parler de la vie personnelle pour que les filles puissent faire le lien avec ces modèles de façon réaliste. Elles veulent être satisfaites de leurs décisions et elles le seront davantage chaque fois qu'elles rencontrent une autre femme qui a réussi à faire face avec succès non seulement à ses tâches professionnelles, mais aussi à ses relations interpersonnelles.

La plupart des idées présentées dans notre étude ne sont pas nouvelles. Nombreuses sont les personnes dynamiques qui ont mis au point et appliqué des méthodes encourageant les filles à se battre pour leurs rêves. La prochaine génération d'interventions devra s'inspirer de ce qui a été fait et appris. On s'attachera à une approche à aspects multiples, du cycle élémentaire au cycle postsecondaire, qui tienne compte de ce que l'on sait des schémas de pensée, des motivations et des aspirations des filles.

BIBLIOGRAPHIE

ASTIN, H.S. «The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior», The Counselling Psychologist, vol. 12, n° 14, p. 117 à 126.

AWENDER, M.A. et T.D. Weams. «Occupational Choices of Elementary School Children: Traditional or Non-Traditional?» NATCON, 1991, p. 19 à 22.

BANDURA, A. «Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change», Psychological Review, n° 84, 1977, p. 191 à 215.

BANDURA, A. «Self-efficacy theory in human agency», American Psychologist, n° 37, 1982, p. 122 à 147.

BANDURA, A. Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive Theory, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1986.

BRUSH, L.R. «Cognitive and affective determinants of course preferences and plans» dans S.F. Chipman, L.R. Grush et D.M. Wilson (éd.), Women and Mathematics, Lexington, Massachusetts : Lexington Books, 1985, p. 303 à 335.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la Stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre, mars 1990, 274 p.

ENNS, C.Z. «The "new" relationship models of women's identity: A review and critique for counsellors», Journal of Counselling and Development, vol. 69, janv.-fév. 1991, p. 209 à 217.

ELLIS, D. et L.A. Sayer. Quand je serai adulte, je ..., Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada.

FONDATION CANADIENNE D'ORIENTATION ET DE CONSULTATION. Prêts à changer : l'orientation professionnelle dans les années 90, septembre 1992, p. 24.

GILLIGAN, C. In a Different Voice, Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1982.

HACKETT, G. et N.E. Betz. «A self-efficacy approach to the career development of women», Journal of Vocational Behavior, n° 18, 1981, p. 326 à 329.

HUSTON, A.C. «Sex-typing» dans E.M. Heatherington (éd.), Handbook of Child Psychology, vol. 4, Socialization, personality and social development, New York, New York : Wiley, 1983, p. 387 à 467.

LENT, R.W. et G. Hackett, G. «Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions», Journal of Vocational Behavior, vol. 30, 1987, p. 347 à 382.

LEFEVRE, J., A.G. Kulak et S.L. Heymans. «Factors Influencing the Selection of University Majors Varying in Mathematical Content», Canadian Journal of Behavioural Science, vol. 24, n° 3, 1992, p. 276 à 289.

McKENNA, A.E. et G.W. Ferraro. «Ninth-Grade Students' Attitudes Toward Non traditional Occupations», The Career Development Quarterly, vol. 40, décembre 1991, p. 168 à 181.

NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION. I don't want to drive a Mack truck: Rural southern values and attitudes-barriers to women in nontraditional vocational education, Atlanta, Georgia : Carney/Taylor Associates, 1990, ERIC Document Reproduction Service No. ED 199 011.

SAYER, L. «Interest inventories: A challenge to validity from a gender-fair perspective», Guidance and Counselling, vol. 12, n° 4, 1987, p. 4 à 9.

SAYER, L. «Career Awareness of Grade Nine Girls: Evaluation of Treatment Programs», thèse de doctorat non publiée, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, University of Toronto, 1980.

SELLS, L. «The Mathematics Filter and the Education of Women and Minorities» dans L.H. Fox, L. Brody et D. Tobin (éd.), Women and the Mathematical Mystique, 1980, p. 66 à 75.

SUTHERLAND, J.A. «Characteristics of Eleventh Grade Pennsylvania Female Students Who Evidence Non-traditional Occupational Preferences», thèse de doctorat non publiée, University of Pittsburgh, 1984.

TITTLE, C.K. «Gender Research and Education», American Psychologist, vol. 41, n° 10, 1986, p. 1161 à 1168. (Cet article constitue un excellent résumé.)

WARD, V. et L. Bezanson. «Career Counselling of Girls and Women: Guidelines for Professional Practice», Canadian Journal of Counselling, vol. 25, n° 4, 1991, p. 476 à 484.

Remerciements

La FCE tient à remercier les organismes qui ont parrainé le projet A Cappella : Deuxième étape. C'est grâce à eux que la Fédération et ses Membres pourront utiliser les conclusions de l'étude A Cappella pour promouvoir les changements susceptibles d'améliorer la vie des adolescentes au Canada.

- **Tambrands Canada**
  Le fabricant des tampons Tampax s'est engagé à approfondir ses connaissances sur les réalités des adolescentes et des femmes afin de mieux s'occuper d'elles. Il a donc apporté une contribution généreuse à notre projet et a offert d'utiliser son numéro sans frais (1-800-268-3448) pour répondre aux demandes de renseignements. De plus, il a financé des articles de journaux et suscité l'intérêt des médias pour les questions touchant les jeunes femmes.

- **Programme de promotion de la femme, Secrétariat d'État**
  Après avoir parrainé l'étude initiale, ce programme a également financé la consultation nationale entreprise dans le cadre de la deuxième étape, ainsi que deux des documents de réflexion.

- **Division de la prévention de la violence familiale, Santé nationale et Bien-être social Canada**
  Cette division a permis à des représentantes des organisations féminines de participer aux ateliers organisés dans le cadre du projet et a financé la préparation de l'un des documents de réflexion.

- **Unité d'éducation et de prévention en matière de SIDA, Santé nationale et Bien-être social Canada**
  Cette unité nous a permis de réaliser un des documents de réflexion et le cahier utilisé dans les ateliers régionaux, ainsi que d'étendre la participation à ces ateliers.

- **Programme pour les femmes, Sports Canada**
  Ce programme, qui relève de Condition physique et Sport amateur, a financé la préparation de l'un des documents de réflexion par l'intermédiaire de l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique.

- **Affaires de la jeunesse, Emploi et Immigration Canada**
  Cette direction générale a financé, par l'entremise de son programme «L'école avant tout», la préparation de l'un des documents de réflexion.

- **Éducation et formation, Santé nationale et Bien-être social Canada**
  Ce service a financé la participation des conférenciers et conférencières aux trois ateliers régionaux.

- **Organisations Membres de la FCE**
  Les associations provinciales/territoriales de la FCE ont participé au projet en coordonnant leurs délégations respectives aux ateliers régionaux et en attirant l'attention sur les problèmes qu'éprouvent les adolescentes.

® TAMPAX — Marque de commerce déposée. T.M. TAMBRANDS INC. © 1992 TAMBRANDS CANADA INC. — utilisateur autorisé.

Organisations Membres de la FCE et organisations affiliées à la FEO

British Columbia Teachers' Federation
2235, rue Burrard
Vancouver (Colombie-Britannique) V6J 3H9
(604) 731-8121

The Alberta Teachers' Association
11010-142e Rue
Edmonton (Alberta) T5N 2R1
(403) 453-2411

Saskatchewan Teachers' Federation
C.P. 1108
Saskatoon (Saskatchewan) S7K 3N3
(306) 373-1660

The Manitoba Teachers' Society
191, rue Harcourt
Winnipeg (Manitoba) R3J 3H2
(204) 888-7961

Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
1260, rue Bay
Bureau 700
Toronto (Ontario) M5R 2B5
(416) 966-3424

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens
681, chemin Belfast
Ottawa (Ontario) K1G 0Z4
(613) 244-2336

Ontario Public School Teachers' Federation
1260, rue Bay
Bureau 200
Toronto (Ontario) M5R 2B7
(416) 928-1128

Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
60, promenade Mobile
Toronto (Ontario) M4A 2P3
(416) 751-8300

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario
1260, rue Bay
Bureau 300
Toronto (Ontario) M5R 2B8
(416) 964-1232

The Ontario English Catholic Teachers' Association
65, avenue Saint-Clair est
Bureau 400
Toronto (Ontario) M4T 2Y8
(416) 925-2493

Association provinciale des enseignantes et enseignants protestants du Québec
17035, boulevard Brunswick
Bureau 1
Kirkland (Québec) H9H 5G6
(514) 694-9777

New Brunswick Teachers' Association
C.P. 752
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5R6
(506) 452-8921

Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick
650 Montgomery
C.P. 712
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5B4
(506) 452-1731

Nova Scotia Teachers Union
3106, chemin Dutch Village
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3L 4L7
(902) 477-5621

Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
Saint John's (Terre-Neuve) A1B 1W1
(709) 726-3223

Prince Edward Island Teachers' Federation
C.P. 6000
Charlottetown (I.-P.-É.) C1A 8B4
(902) 569-4157

Northwest Territories Teachers' Association
5018-48e Rue
C.P. 2340
Yellowknife (T. N.-O.) X1A 2P7
(403) 873-8501

Yukon Teachers' Association
2064, avenue Second
Whitehorse (Yukon) Y1A 1A9
(403) 668-6777